

Mari Kaukomies

## OSASTON -JA TOIMISTOSIHTTEERIEN TYÖHYVINVOINTI SAIRAALAN TYÖYMPÄRISTÖSSÄ

– Case Tyks Psykiatrian sihteereiden työympäristön  
suunnittelu uudessa psykiatrisessa sairaalassa

Terveysten edistämisen koulutusohjelma

YAMK

2020

# OSASTON -JA TOIMISTOSIHTEERIEN TYÖHYVINVOINTI SAIRAALAN TYÖYMPÄRISTÖSSÄ

– Case Tyks Psykiatrian sihteereiden työympäristön suunnittelu uudessa psykiatrisessa sairaalassa

Kaukomies, Mari

Satakunnan ammattikorkeakoulu

Terveystieteiden koulutusohjelma, ylempi AMK

Maaliskuu 2020

Sivumäärä: 91

Liitteitä: 7

Asiasanat: työhyvinvointi, osaston -ja toimistosihiteeri, työympäristö sairaalassa

---

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata Tyks Psykiatrian sihteereiden työhyvinvointia nykyisessä työympäristössä ja työhyvinvointiin vaikuttavia työympäristön tekijöitä. Tavoitteena oli tuottaa tietoa Tyks Psykiatrian sairaalasuunnitteluprojektille sihteereiden toiveista uuden sairaalan työympäristöön liittyen.

Tutkimus toteutettiin tapaustutkimuksena, jossa tiedon keruu tehtiin Tyks Psykiatrian sihteereille itse laaditulla e-lomakekyselyllä (n=31), jossa vastausprosentti oli 48 % sekä Osastonsihtereiden työnkuva ja sihteerityöpanoksen käyttö Tyks Psykiatrialla - ohjausryhmän teemahaastatteluilta (n=10). Kyselyn tuloksena saatiin tietoa sihteereiden nykyisestä työhyvinvoinnista sekä heidän näkemyksiään työhyvinvointia parantavista tekijöistä uuden psykiatrisen sairaalan työympäristöissä. Haastatteluilta saatiin tietoa sihteereiden ja psykiatrian vastuualueiden välisen työn sujuvuudesta ja yhteistyötä parantavista tekijöistä.

Kyselyn mukaan suurin osa sihteereistä haluaisi uuteen psykiatriseen sairaalaan oman työhuoneen, joka vaikuttaisi työhyvinvoinnin kokemukseen positiivisesti. Sihteerit kokivat työhyvinvointinsa keskimääräistä paremmaksi ja fyysisen työympäristön tekijät vaikuttivat työhyvinvoinnin kokemukseen yhtä paljon kuin psykososiaaliset tekijät. Kyselyn ja ohjausryhmän haastatteluiden mukaan yhteistyön ja työn sujuvuuden varmistamiseksi sihteereiden työtilojen tulisi olla lähellä sitä työyksikköä, jonne työtä tehdään. Sihteereiden ja psykiatrian eri vastuualueiden toimintatapoja tulisi yhtenäistää työn sujuvuuden varmistamiseksi. Tutkimustulokset olivat samankaltaisia aikaisempien sairaalatyöhyvinvointitutkimusten kanssa.

Tutkimustulosten, kirjallisuuskatsauksen ja muun teoriatiedon perusteella laadittiin ehdotus ”Työhyvinvointia tukeva toimistotila” -Tyks psykiatrian sihteereiden työympäristö uudessa psykiatrisessa sairaalassa. Ehdotuksessa painottuvat sihteereiden oman rauhallisen työtilan tarve, tarkoituksenmukaisten ja toimivien työvälineiden saatavilla olo, sihteeritiimien luominen uuteen sairaalaan, yhtenäisten toimintatapojen luominen ja tiedottaminen sekä ehdotus sihteereiden esimiestyömallista ja siihen liittyvästä työnjaosta. Jatkotutkimuksena osaston -ja toimistosihiteereille olisi hyvä tehdä uusi työhyvinvointia fyysisten ja psykososiaalisten työympäristöjen kannalta mittaava tutkimus, kun uuden psykiatrisen sairaalan tiloissa on toimittu vähintään vuosi.

# WELL-BEING AT WORK OF WARD SECRETARIES AND OFFICE SECRETARIES IN HOSPITAL WORKING ENVIRONMENT

- Case Planning the Working Environment for Turku University Hospital (TYKS) Psychiatry Secretaries in a New Psychiatric Hospital

Kaukomies, Mari

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Master's Degree Programme in Health Promotion

March 2020

Number of pages: 91

Appendices: 7

Keywords: well-being at work, ward and office secretary, hospital working environment

---

The aim of this Master's thesis was to describe the Tyks Psychiatry secretaries' well-being at work in their present working environment as well as the factors in the working environment affecting their well-being at work. The objective was to provide information for the planning project of Tyks Psychiatric Hospital regarding the secretaries' wishes for the working environment at the new hospital.

The study was conducted as a case study where the information was collected from Tyks Psychiatry secretaries by an e-questionnaire (n=31) compiled by the author, with a 48 % response rate, and by theme interviews (n=10) where the steering group of The job description of department secretaries and the use of secretary labour input at Tyks Psychiatry were interviewed. As a result of the study, information was received on the secretaries' present well-being at work and their views on factors that would enhance their well-being at work in the working environment of the new hospital. The interviews provided information on the fluency of work between the secretaries and the area of responsibility of psychiatry, as well as on factors that enhance cooperation.

According to the study, most secretaries would like to have an office of their own at the new psychiatric hospital, which would have a positive impact on their experience of well-being at work. The secretaries felt that their well-being at work was better than average, and the factors in the physical working environment affected as much as the psychosocial factors on the experience of well-being at work. Based on the results of the questionnaire and the interviews of the steering group, the working area of the secretaries should be close to the unit for which the work is done to ensure cooperation and fluency of working. The modes of operation of secretaries and different areas of responsibility of psychiatry should be harmonized to assure the smooth running of work. The results of the study were similar to previous studies on well-being at work at hospitals. Based on the research results, literature review and other theoretical knowledge, a proposal "Office space that supports well-being at work" – The working environment of Tyks Psychiatry secretaries at the new psychiatric hospital" was drawn up. The proposal emphasizes the secretaries' need for a quiet working space of their own, availability of appropriate and functioning tools for working, creation of secretary teams for the new hospital, creation and informing of consistent modes of operation and a proposal for supervisory work model for secretaries and the division of duties connected to it. A follow-up study on the well-being at work connected to the physical and psychosocial working environments of ward and office secretaries at the new hospital should be carried out after working at the new hospital for at least a year.

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	8
2	TOIMINTAYMPÄRISTÖNÄ TYKS PSYKIATRIA .....	10
3	SIHTEERIN TYÖYMPÄRISTÖ SAIRAALASSA .....	12
3.1	Työhyvinvointi työympäristössä.....	13
3.2	Fyysisen ja psykososiaalisen työympäristön määrittelyä .....	15
3.1	Työhyvinvointiin vaikuttavia työympäristön tekijöitä.....	17
3.1.1	Fyysisen työympäristön vaikutus työhyvinvointiin.....	18
3.1.2	Psykososiaalisen työympäristön vaikutus työhyvinvointiin.....	20
3.2	Sihteereiden työympäristön kehittäminen sairaalassa .....	23
4	TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITTEET .....	25
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN .....	26
5.1	Tapaustutkimus tutkimusmenetelmänä.....	26
5.2	Tutkimusaineiston keruu.....	27
5.2.1	Kysely .....	28
5.2.2	Teemahaastattelu .....	32
5.3	Aineiston analyysi.....	33
5.4	Ratkaisuehdotuksen tuottaminen .....	35
6	TUTKIMUSTULOKSET.....	36
6.1	Tyks Psykiatrian sihteereiden kyselyn taustatiedot .....	36
6.2	Tyks psykiatrian sihteereiden nykyinen työympäristö .....	39
6.3	Nykyisen työympäristön vaikutus Tyks Psykiatrian sihteerien työhyvinvointiin.....	39
6.4	Tyks Psykiatrian sihteereiden työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät nykyisessä työympäristössä.....	40
6.4.1	Fyysisen työympäristön tekijät.....	40
6.4.2	Psykososiaalisen työympäristön tekijät.....	41
6.5	Tyks psykiatrian sihteereiden työympäristö uudessa psykiatrisessa sairaalassa .....	47
6.6	Tyks Psykiatrian sihteereiden työhyvinvointia tukevat tekijät .....	51
6.6.1	Työhyvinvointia tukevat fyysisen työympäristön tekijät .....	51
6.6.2	Työhyvinvointia tukevat psykososiaalisen työympäristön tekijät.....	55
6.6.3	Työskentelyvuosien vaikutus työhyvinvointia tukeviin tekijöihin.....	61
6.6.4	Vastaaajien iän vaikutus työhyvinvointia tukeviin tekijöihin .....	65
6.7	Tyks Psykiatrian sihteerien kiinnostus työympäristöjen suunnitteluun.....	68
6.8	Ehdotus ”Työhyvinvointia tukeva toimistotila” -Tyks psykiatrian sihteereiden työympäristö uudessa psykiatrisessa sairaalassa.....	68

7	POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET .....	71
7.1	Tutkimustulosten yhteenvetoa .....	71
7.2	Tutkimustulosten tarkastelu .....	74
7.3	Keskeisten tulosten pohdinta .....	82
7.4	Tutkimuksen luotettavuuden arviointia .....	85
7.5	Tutkimuksen eettisyyden arviointia .....	88
7.6	Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset.....	90
	LÄHTEET .....	92

## LIITTEET

Liite1. Sähköpostisaatekirje Tyks Psykiatrian sihteereille

Liite 2. Psykiatrian sihteereiden työympäristö ja työhyvinvointi e-kysely

Liite 3. Haastattelupyyntö sähköpostilla

Liite 4. Työhyvinvointia mittaavat fyysisen ja psykososiaalisen työympäristön tekijät

Liite 5. Teemahaastattelun runko

Liite 6. Teemahaastattelun teemat, alaluokat ja pääluokat sekä niiden yhdistyminen työhyvinvoinnin fyysisiin ja psykososiaalisiin tekijöihin

Liite 7. Taulukko 7. Kirjallisuuskatsaukseen mukaan otetut tutkimukset

## RAPORTIN KUVIOT JA TAULUKOT

Kuvio 1. Kyselyyn vastanneiden sihteereiden ikäjakauma

Kuvio 2. Sihteerien työskentelyaika nykyisessä tehtävässä

Kuvio 3. Kyselyyn vastanneiden sihteereiden pääasiallisten työskentelyvastuualueiden jakaantuminen

Kuvio 4. Tulokset kyselyyn vastanneiden sihteereiden kokemuksesta asiakaspalvelun kuulumisesta heidän työhönsä työtehtävien mukaan jaoteltuna

Kuvio 5. Kyselyyn vastanneiden kokemus nykyisestä työtilastaan

Kuvio 6. Kyselyyn vastanneiden arviointi nykyisen työtilan vaikutuksesta työhyvinvointiin

Kuvio 7. Fyysisen työympäristön työhyvinvointia tukevat tekijät

Kuvio 8. Työn vaativuustekijät ja osallisuus päätöksentekoon

Kuvio 9. Tyytyväisyys työn motivaatiotekijöihin

Kuvio 10. Tyytyväisyys yhteisöllisyyteen

Kuvio 11. Esimiestyöhön liittyvät työhyvinvointia mittaavat kysymykset

Kuvio 12. Henkilökohtainen työhyvinvointi

Kuvio 13. Kyselyyn vastanneiden jakautuminen toiveesta työtilaan

Kuvio 14. Työtilan sijainnin tärkeys siinä yksikössä, johon pääasiassa tekee työtä

Kuvio 15. Uuden työtilan toiveiden jakautuminen ikäryhmittäin

Kuvio 16. Uuden työtilan toiveen jakautuminen työskentelyvuosiryhmittäin

Kuvio 17. Työhyvinvointia tukevat fyysisen työympäristön tekijät

Kuvio 18. Työhyvinvointia tukevat psykososiaaliset tekijät

Kuvio 19. Työhyvinvointia tukevat fyysiset tekijät työskentelyvuosiryhmittäin, joista vastanneet olivat täysin samaa mieltä

Kuvio 20. Työhyvinvointia tukevat psykososiaaliset tekijät työskentelyvuosiryhmittäin, joista vastanneet olivat täysin samaa mieltä

Kuvio 21. Työhyvinvointia tukevat fyysiset tekijät ikäryhmittäin, joista vastanneet olivat täysin samaa mieltä

Kuvio 22. Työhyvinvointia tukevat psykososiaaliset tekijät ikäryhmittäin, joista vastanneet olivat täysin samaa mieltä

Kuvio 23. Vastanneet, jotka olivat kiinnostuneita osallistumaan uusien työympäristöjen suunnitteluun

Taulukko 1. Fyysiseen työympäristöön liittyvien väittämien keskiarvot

Taulukko 2. Työn vaativuustekijät ja osallisuus päätöksenteossa muuttujien keskiarvot

Taulukko 3. Työn motivaatiotekijöiden väittämät

Taulukko 4. Yhteisöllisyyttä mittaavien väittämien keskiarvot

Taulukko 5. Esimiestyötä mittavien muuttujien keskiarvot

Taulukko 6. Henkilökohtaisen työhyvinvoinnin väittämät

## 1 JOHDANTO

Työhyvinvoinnilla ja työkykyisellä työvoimalla on taloudellinen merkitys Suomen kansantaloudelle ja sitä kautta koko hyvinvointiyhteiskunnalle (Virtanen & Sinokki 2014, 143). Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020 tuo esille työhyvinvointiin ja terveyteen panostamisen tulevaisuuden työpaikoissa. Strategian mukaan hyvät työolot ja työhyvinvointi ovat olennainen osa tulevaisuuden työelämää ja innostavaa työyhteisöä. Hyvät työolot lisäävät tuottavuutta ja työelämän vetovoimaa. (Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020 [www-sivut](#).)

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin on tarkoitus rakennuttaa uusi psykiatrinen sairaalaa Turun yliopistollisen keskussairaalan lähialueelle ns. Mikron tontille Turkuun. Uuden psykiatrisen sairaalan on tarkoitus valmistua vuonna 2024. (Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin henkilöstön [www-sivut](#), 2018.) Sairaalasunnittelu on toteutettu käyttäjälähtöisesti, jolloin uuden sairaalan tilojen suunnittelussa otetaan huomioon kaikki sairaalan käyttäjäryhmät. (Makkonen 2018.) Sairaalasunnittelussa huomioidaan tulevaisuuden trendejä, joita ovat mm. muuntojoustava rakennus, tehokkaat teknologiset ratkaisut sekä tilojen standardisoiminen, jotta useat toimijat voivat käyttää samoja tiloja. Potilasvirrat on tarkoitus ohjata nopeammin kotiin ja yhä suurempi osa potilaista voidaan hoitaa kotiin, jolloin sairaansijojen määrän tarve laskee sekä tilatarve tulee olemaan tulevaisuudessa nykyistä pienempi tilojen tehokkuuden takia. (Makkonen 2018.)

Nykyisen Tyks Psykiatrian toimialueen toimipisteet ovat koko Varsinais-Suomen alueella. Toimitilojen sairaalat sijaitsevat Halikossa ja Turussa Kupittaaan alueella. Vuosina 1912 ja 1926 valmistuneet sairaalat ovat tilaratkaisuiltaan vanhentuneita nykypsykiatrian tarpeisiin. Avohoitoa toteutetaan 21 eri avohoidon osoitteessa. (Makkonen 2019.) Psykiatrian sihteereiden työympäristöt sijoittuvat näihin psykiatrian toimitiloihin ja ovat toimipisteittäin kovin erilaisia työhyvinvoinnin näkökulmasta. Uuden psykiatrisen sairaalan myötä usean psykiatrian osaston -ja toimistosihteerin työympäristö muuttuu ja samalla muutoksia tulee työyhteisöihin, joissa sihteerit ovat toimineet.



Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli osallistaa Tyks Psykiatrian sihteerit omien uusien työympäristöjensä suunnitteluun, selvittämällä kyselyn avulla heidän toiveitaan uudesta työympäristöstä sekä Osastonsihteerien työnkuva -ja sihteeripanoksen käyttö Tyks Psykiatrialla kehittämisen -ohjausryhmän teemahaastatteluilla saada sihteerien työn kehittämisen ohjausryhmän näkemyksiä sihteereiden työympäristöihin liittyvistä tekijöistä.

Tällä tutkimuksella on tuotettu käyttäjälähtöistä tietoa Tyks Psykiatrian sairaalasuunnittelun projektille työympäristöjen suunnittelun tueksi Tyks Psykiatrian sihteereiden näkökulmasta. Tämän tutkimuksen tulosten avulla on mahdollisuus kehittää Tyks Psykiatrian sihteereiden työympäristöjä työhyvinvointia tukeviksi ja ottaa huomioon nämä tekijät uuden psykiatrisen sairaalan sihteereiden työtilojen suunnittelussa.

## 2 TOIMINTAYMPÄRISTÖNÄ TYKS PSYKIATRIA

Tämän opinnäytetyön toimintaympäristö oli Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin Tyks Psykiatrian uuden psykiatrisen sairaalan sairaalasuunnittelun projekti. Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri on kuntayhtymä, joka tuottaa kattavia erikoissairaanhoidon palveluja oman maakunnan asukkaille sekä huolehtii Turun yliopistollisen keskussairaalan erityisvastuualueelle Satakunnan ja Vaasan sairaanhoitopiireille yliopistotasoisia palveluja. Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri koostuu 28 jäsenkunnasta ja maakunnan alueella asuu n. 470000 asukasta. (Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin www-sivut 2019.)

Tyks Psykiatrian toimialue suunnittelee uutta psykiatrista sairaalaa Turkuun, johon on tarkoitus keskittää psykiatrinen vuodeosastohoito Varsinais-Suomen alueelta sekä suurin osa psykiatriasta avohoitoa. Uudisrakennuksen suunnittelussa on lähestymistapana käyttäjälähtöinen suunnittelu, jossa sairaalan tulevat käyttäjät osallistetaan sairaalan suunnitteluun ja samalla pyritään parantamaan sairaalan toimintoja ja käyttäjätyytyväisyyttä. (Makkonen 2018.)

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin strategiassa vuosille 2019–2020 visioksi määritellään ”Terveyttä huippuosaamisella – yhdessä”. Sairaanhoitopiirissä korostuu korkeatasoinen osaaminen, potilaan ja asiakkaan merkitys sekä henkilöstön hyvinvointi. Toiminnan arvoina ovat strategian mukaan kestävä kehitys, hyvinvoiva henkilöstö, uudistuva toiminta ja osaaminen sekä yhdenvertaisuus ja potilaslähtöisyys. Hyvinvoiva henkilöstö edistää keskeisellä tavalla mission, vision ja strategisten tavoitteiden toteutumista. Strategisissa valinnoissa mainitaan henkilöstön työssä jaksamisen turvaaminen ja tasavertainen kohtelu. Toimenpiteinä strategisen valinnan toteuttamiseksi nähdään mm. työhyvinvointia kehittävät työmenetelmät ja työskentelytavat. (Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin www-sivut 2018.)

Tutkimuksen kohderyhmänä ovat Tyks psykiatrian toimisto – ja sihteeripalveluyksikön sihteerit kuuluvat psykiatrian hallintoon. Sihteerit tekevät työtä psykiatrian eri vastuualueilla, mutta kuuluvat hallinnollisesti toimisto -ja sihteeripalveluihin. Toi-

misto -ja sihteeripalveluilla on esimiehinä hallinnollinen osastonhoitaja ja osastonhoitaja, siten että osastonhoitaja on esimies osastojen sihteereille ja hallinnollinen osastonhoitaja avohoidossa toimiville osastosihteereille. Osastonsihteereillä lähiesimies on sen yksikön osastonhoitaja, jonne osastosihteerit tekee pääasiassa työtä.

Nykyiset osastonsihteereiden työympäristöt ovat toimistoympäristöjä vuodeosastoilla ja avohoidossa. Vuodeosastojen osastonsihteereiden työtilat ovat vaihtelevasti osastojen sisällä tai omissa tiloissa erillään osastosta, kuitenkin samassa talossa. Avohoidon osastonsihteereiden työtilat ovat pääasiassa avohoitoyksikköjen tiloissa lähellä asiakasvastaanottoja. Avohoidon osastonsihteerit työskentelevät pääasiassa useammalle vastuualueelle. Joillakin on vain yhden vastuualueen osastonsihteerit työt. Vuodeosastojen sihteerit tekevät pääasiassa yhden vastuualueen osastojen töitä. Osalla on useamman vuodeosaston osastonsihteerin työt. Kaikki osastonsihteerit auttavat muita osastonsihteerejä tekemällä työtä etänä muihin yksikköihin.

Suurin osan hallinnon sihteereiden työtiloista on hallinnon henkilökunnan kanssa samoissa tiloissa, eli työtilassa työskentelee useampia henkilöitä samassa tilassa. Osa hallinnon sihteereistä työskentelee psykiatrian muissa tiloissa ja jopa eri kaupungissa. Kaikki vuodeosastojen ja lähes kaikkien avohoitoyksikköjen osastonsihteereiden tilat ovat vanhoja, eivätkä välttämättä kovin työturvallisia.

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä on tehty vuonna 2017 laaja työhyvinvointikysely koko henkilökunnalle ja vuonna 2018 on tehty kolme kertaa vuodessa, kevyempi Fiilispulssi -kysely. Fiilispulssi -kyselyllä on ollut tarkoitus selvittää henkilöstön vastaushetken fiilistä ja ajatuksia työhön liittyvistä asioista. (Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin henkilöstön [www-sivut 2019](#).) Vuoden 2017 työhyvinvointikysely on tehty psykiatrian osalta vanhalla organisaatiomallilla, jossa tämän tutkimuksen kohderyhmä ei ole vielä eriteltynä psykiatrian yksioista. Vuoden 2018 alussa psykiatrian organisaatiomallin muuttuessa vastuualuepohjaiseksi muodostettiin toimisto -ja sihteeripalveluyksikkö, jolloin Fiilispulssi -kyselyn tuloksissa on toimisto -ja sihteeripalvelut eritelty. Fiilispulssin tulosten mukaan työhyvinvointia mittaavien vastausten keskiarvo toimisto -ja sihteeripalveluissa vuonna 2018 oli 4.51 asteikolla 1-6 (Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin henkilöstön [www-sivut 2018](#)).

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin Fiilispulssi -kyselyssä 2018 kartoitettiin henkilöstön työhyvinvointia. Fiilispulssi -kyselyllä kartoitetaan henkilöstön sen hetkistä fiilistä työhön liittyen muutamalla kysymyksellä. Vuoden 2018 viimeinen fiilispulssi -kysely toteutettiin joulukuussa, johon vastasi 40 toimisto -ja sihteeripalveluiden työntekijää. Keskiarvo Fiilispulssin vastauksissa oli 4,15 asteikolla 1-6 (1=täysin eri mieltä... 6= täysin samaa mieltä). (Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin henkilöstön www-sivut 2019.) Fiilispulssin vastauksissa parhaan arvioinnin sain kokemus omassa työssä pärjäämisestä (4,88), työyksikön ilmapiiri arvioitiin huonoimmin (4,28), Työvälineiden koettiin mahdollistavan sujuva työnteko (ka 4,5) ja arvio omasta innostuneisuudesta työhön ka oli 4,4.

### 3 SIHTEERIN TYÖYMPÄRISTÖ SAIRAALASSA

Työturvallisuuslain (738/2002) mukaan työnantajalla on yleinen huolehtimisvelvoite huolehtia työntekijän turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön liittyvät asiat sekä huomioitava työntekijän henkilökohtaiset edellytykset. (Työturvallisuuslaki 2002). Sihteereillä työympäristö sairaalassa on toimistotyyppinen työtila. Tulevaisuudessa työtilat myös sairaaloissa muuttuvat ja uusiin sairaaloihin rakennetaan enemmän monitilatoimistoja. Monitilatoimistolla tarkoitetaan, että toimistossa on tarjolla työtiloja erilaisiin tarkoituksiin. Ne voivat olla kokous -ja ryhmätiloja, hiljaisia työhuoneita ja puhe- luita varten äänieristettyjä tiloja. Kaikilla työntekijöillä ei välttämättä ole omaa työpis- tettä, vaan työskentely tapahtuu työtehtävän mukaan valitussa tilassa. Näitä voivat olla avotilan erilaiset kiinteät tai vaihtuvat työpisteet. (Koroma, Hyrkkänen & Rauramo 2011, 13–14.) Työntekijöiden työhyvinvointia edistetään kehittämällä fyysistä ja psy- kososiaalista työympäristöä (Suonsivu 2011, 78).

### 3.1 Työhyvinvointi työympäristössä

Työkyky on voimavarojen ja työn yhteen sopimisen tasapainotila. Työterveyslaitoksen Työkykytalo on kehitetty työkykyyn vaikuttavien tekijöiden tutkimuksiin perustuen. Työkykytaloissa kuvataan ihmisen työkykyä kerroksittain neljällä kerroksella sekä muun ympäristön vaikutusta työkykyyn. Työkykytalon kolme alinta kerrosta kuvaavat henkilökohtaisia voimavaroja ja neljäs kerros työtä, työoloja ja johtamista. Työkyvyn kehittämisessä kaikkia kerroksia tulee kehittää työkyvyn ylläpitämiseksi. Työkyvyn perustana on ensimmäinen kerros, terveys ja toimintakyky. Toisessa kerroksessa on ihmisen osaaminen, johon kuuluu mm. ammatilliset taidot ja tiedot sekä niiden jatkuva ylläpitäminen. Kolmannessa kerroksessa kohtaavat työelämän ja muun elämän yhteensovittaminen; arvot, asenteet ja motivaatio. Työn mielekkyys ja sopiva haasteellisuus kuuluvat tähän kerrokseen. Neljäs kerros on työpaikka. Tässä kerroksessa ovat johtaminen, työyhteisö ja työolot. Keskeisinä osina kerroksessa ovat esimiestyö, johtaminen, työn organisointi ja työpaikan kehittäminen. Työterveyshuolto on myös osa työkykyä ylläpitävää toimintaa. (Työterveyslaitoksen www-sivut 2019.)

Työympäristö on kokonaisuus, joka muodostuu fyysisistä, virtuaalisista ja sosiaalisista tiloista, joissa työtä tehdään. Siihen kuuluvat organisaation toiminta, tilat, työkalut, teknologia ja palvelut. Se käsittää myös kokemukselliset tekijät, joihin kuuluvat asiakaskokemus, työtilojen käytettävyys ja elämyksellisyys. (Rakli ry. 2018.) Työympäristön on ympäristö, jossa fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset tekijät vaikuttavat työtä tehdessä ihmisen terveyteen, turvallisuuteen, työhyvinvointiin ja työn tuloksellisuuteen. (Suomalainen asiasanasto ja ontologiapalvelu Finto 2018a.) Työhyvinvointi on aina asiayhteydessä työorganisaatioon, vaikka työhyvinvoinnin muodostumiseen vaikuttavat muutkin tekijät työntekijän elämässä (Tarkkonen 2012, 13–14). Fyysinen työympäristö luo puitteet työn tekemiselle, ohjaa toimintaa ja ihmisten sosiaalista käyttäytymistä ja keskinäistä vuorovaikutusta (Tuominen & Launis 2011, 119). Psykososiaalinen työympäristö on osa työympäristöä, joka koostuu psyykkisistä ja sosiaalisista työympäristön tekijöistä (Tepa-termipankki 2018).

Työhyvinvointi käsite voidaan ymmärtää osana ihmisen kokonaishyvinvointia. Työhyvinvoinnin voidaan nähdä olevan kokemus työtyytyväisyydestä sekä ilosta ja siihen vaikuttavat monet tekijät. Työntekijälle mahdollistuu työhyvinvoinnin kokemus hänen

kokiessaan työnsä merkitykselliseksi sekä mielekkääksi ja kun hän tuntee hallitsevansa työtään. (Suonsivu 2011, 42–43.) Todellinen työtyytyväisyys tulee hyvin suoritetusta työstä, onnistumisen ilosta ja oikeudenmukaisesta tunnustuksesta. Työhyvinvoinnin tärkein edellytys on tasapaino työn vaatimusten ja hallinnan välillä. (Pöyriä 2012, 11.) Työhyvinvointi on subjektiivinen käsite ja se tarkoittaa monia erilaisia asioita, riippuen siitä keneltä asiaa kysytään. Työhyvinvointi on myös aikaan sekä kulttuuriin sidonnaista ja se ei ole yksiselitteinen asia. (Virtanen & Sinokki 2014, 28.) Työhyvinvointi ei ole pysyvä tila, vaan siinä on yksilö – ja tilannekohtaista vaihtelua. (Tarkkonen 2012, 13–14.) Työhyvinvointi on jokaiselle työntekijälle henkilökohtainen kokemus omasta työtilanteesta ja siihen vaikuttavista monista tekijöistä. (Laine 2014, 11.) Yleisjohtaminen ja esimiestyö ovat tärkeimmät yksittäiset toiminnot, joilla vaikutetaan henkilöstön työhyvinvoinnin koko alueeseen ja saadaan aikaan kestäväällä tavalla tuloksellisuutta, kuten työn tuottavuutta ja liiketoiminnan kannattavuutta. (Tarkkonen 2012, 21.)

Työterveyslaitoksen vuonna 2008 koordinoiman työhyvinvointiin liittyvän hankkeen, joka oli osa EU:n Progress-rahoitusohjelmaa, päätavoitteena oli tuottaa uusi eurooppalainen työhyvinvoinnin malli. Tämän hankkeen puitteissa syntyi määritelmä työhyvinvoinnille, jossa työhyvinvoinnin nähdään tarkoittavan turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, hyvin johdetussa organisaatiossa, jota tehdään työyhteisöissä ammattitaitoisten työntekijöiden avulla. Työ koetaan mielekkääksi ja palkitsevaksi sekä työ on elämänhallintaa tukevaa. (Anttonen & Räsänen 2009, 4, 30.) Työhyvinvoinnin käsitteeseen kuuluvat työn sisältöön sekä yksilöön liittyvät tekijät, joita on perinteisemmin käsitelty työtyytyväisyyden, stressin ja työmotivaation käsitteillä. Ilmapiiriin liittyvät tekijät, kuten työryhmän ilmapiiri ja organisaation ilmapiiri kuuluvat työhyvinvoinnin käsitteeseen. Työhyvinvoinnin käsitteeseen kuuluvat myös johtamiseen ja organisaatioon liittyvät tekijät. (Manka 2008, 15–18.)

Yksilöpsykologisena kokemuksena työhyvinvointi tarkoittaa tilannetta, jossa työntekijä saa voimia ja energiaa arvostuksen, hallinnan, mielekkyyden, elämänilon, terveyden ja turvallisuuden kokemuksesta. Toiminnan tasolla työhyvinvointi edellyttää, että organisaatio huolehtii henkilöstön työturvallisuudesta, työkyvystä ja työssä jaksamisesta sekä henkisestä hyvinvoinnista. Henkinen hyvinvointi voi tarkoittaa yleistä työ-

tyytyväisyyttä ja työssä viihtymistä sekä sopivaa haasteellisuutta, sujuvuutta ja häiriöttömyyttä, sekä arvostuksen, oikeudenmukaisuuden ja onnistumisen kokemuksia. (Tarkkonen 2012, 22.)

Henkilöstön työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa organisaation eri tasoilla. Työorganisaatio voidaan jakaa kolmeen tasoon; koko organisaatio, lähityöorganisaatio ja yksilö. Työorganisaation ylätasolla luodaan yleiset edellytykset työhyvinvoinnille ja varmistetaan työhyvinvoinnin edellytysten toteutuminen koko työorganisaatiossa. Organisaatiorakenne, työnjako, vastuunjako, työtavoitteet, johtamisuskomukset – ja käytännöt voivat periaatteessa vaikuttaa henkilöstön hyvinvointiin. Lähityöyhteisötaso on tavalliselle työntekijälle merkityksellisin fyysinen ja psykososiaalinen työympäristö. Työorganisaation ylätasolla siihen vaikutetaan yleisten edellytysten luonnin ja ylläpidon avulla. Yksilötaso on se taso, johon työhyvinvointitoiminnalla lopulta vaikutetaan. Työorganisaatiot ja lähityöyhteisöt koostuvat yksilöistä, joilla jokaisella on omat yksilökohtaiset selviytymisen edellytykset työstä ja myös yksilökohtaiset työolosuhteet. (Tarkkonen 2012, 43–45.) Työympäristön vaikutus tehtävään työhön ja työntekijöihin syntyy eri tekijöiden yhteisvaikutuksena. Kokemus työympäristöstä muodostuu työn sisällöstä, työjärjestelyistä, työvälineistä ja psykososiaalisesta työympäristöstä. (Haapakangas 2014, 1582-1583.)

### 3.2 Fyysisen ja psykososiaalisen työympäristön määrittelyä

Tässä opinnäytetyössä työympäristöä tarkastellaan fyysisen työympäristön ja psykososiaalisen työympäristön kannalta. Työkykytalossa nämä tekijät kuuluvat neljanteen kerrokseen eli työpaikkaan, jonka osa-alueita ovat työolot, työyhteisö ja johtaminen.

Fyysinen työympäristö muodostuu työtiloista, välineistä ja työnteon aineellisista seikoista. Siihen kuuluvat fysikaaliset, kemialliset ja mikrobiologiset tekijät, fyysinen kuormittavuus ja tapaturmavaarat. Fyysiseen työympäristöön kuuluu myös piha-alueet ja työmatka. (Mertanen 2015, 13.) Valaistus, sisäilma, lämpötila ja siisteys ovat osa fyysistä työympäristöä (Ojala 2011, 195). Työpisteen rakenteet ja käytettävät välineet on valittava, mitoittettava ja sijoitettava ergonomisella tavalla, ottaen huomioon työn luonne ja työntekijät. Työpaikan rakenteiden, materiaalien ja varusteiden ja laitteiden

on oltava turvallisia ja terveellisiä työntekijöille. Työpaikan ja työskentelypaikkojen kulkuteiden ja muiden alueiden on oltava turvallisia. Työhuoneiden tilavuuden ja pinta-alan tulee olla riittävä, siten että työn tekemistä varten on riittävästi tilaa. (Työ-  
turvallisuuslaki 783/2002 5 luku 24§.) Fyysisen työympäristön tulisi mahdollistaa rauhallisen ja häiriöttömän työskentelyn, silloin kun sitä tarvitaan ja sen tulisi myös tarjota virikkeitä ja mahdollisuuksia vuorovaikutukseen toisen ihmisten kanssa (Ojala 2011, 195).

Psykososiaalinen työympäristö muodostuu johtamisesta, työn organisoinnista, yhteistyöstä, viestinnästä ja vuorovaikutuksesta. Myös työntekijöiden käyttäytyminen työyhteisössä katsotaan osaksi psykososiaalista työympäristöä. (Tepa-termipankki 2018; Rauramo 2008, 54.) Psykososiaaliseen työympäristöön vaikuttavat työyhteisön kulttuuri eli sen tapa toimia. Työilmapiiri, arvot ja normit, vastuun jako, työn sisältö sekä työntekijöiden tiedot ja taidot ovat osa psykososiaalista työympäristöä. (Suomalainen asiansaasto ja ontologiapalvelu Finto 2018b.) Henkisen työympäristön tulee olla inostava, kannustava ja turvallinen. Hyvä työympäristö arvostaa työntekijää ja hänen osaamistaan. Henkisesti hyvän työympäristön perusta on johtamisjärjestelmä ja esimiestyö. Työyhteisön arvot, tavoitteet ja toimintatavat sitovat työntekijät yhteistyöhön ja yhteen, vaikka työtä tehtäisiin hajautetusti. Sosiaaliseen työympäristöön kuuluvat työkaverit, esimiehet, yhteistyökumppanit, asiakkaat ja sidosryhmät (Ojala 2011, 196).

Työympäristön viihtyvyyteen vaikuttavat fyysinen viihtyvyys, toiminnallinen viihtyvyys ja psykologinen viihtyvyys. Fyysinen viihtyvyys muodostuu tilojen terveellisyydestä, turvallisuudesta ja esteettömyydestä. Toiminnallinen viihtyvyys on toimintojen ja työprosessien sujuvuutta tukevaa, arjen joustoa mahdollistavaa sekä vuorovaikutusta, yhteistyötä ja yhdessä oppimista edistävää. Psykologinen viihtyvyys on yksityisyyttä ja henkilökohtaista tilan tarvetta kunnioittavaa sekä hallinnan tunnetta vahvistavaa ja vaikutusmahdollisuuksia edistävää. Fyysinen, toiminnallinen ja psykologinen viihtyvyys vaikuttavat positiivisesti työhyvinvointiin, työmotivaatioon sekä työn tuottavuuteen. (Lahtinen 2012.)



### 3.1 Työhyvinvointiin vaikuttavia työympäristön tekijöitä

Työhyvinvointiin vaikuttavia työympäristön tekijöitä selvitettiin kirjallisuuskatsauksen avulla. Kirjallisuuskatsauksen tarkoituksena oli selvittää työympäristön merkitystä työhyvinvointiin terveydenhuollon henkilökunnassa. Terveydenhuollossa toimisto -ja osastonsihteerit kuuluvat kunnallisen työ- ja virkaehtosopimuksen KVTES:n mukaan hoitohenkilöstöön, jolloin kirjallisuus haussa ei ole mahdollista eritellä toimisto -ja osastonsihteeireitä muusta hoitohenkilökunnasta. Siksi kirjallisuushaku laajennettiin koskemaan hoitohenkilökuntaa. Tutkimuksia terveydenhuollon sihteereiden työympäristöistä ja työhyvinvoinnista ei juurikaan ole. Kirjallisuuskatsauksen aineiston haku toteutettiin Medic, Pubmed ja Cihahl -tietokannoista. Aineiston haussa käytettiin kunkin tietokannan vaatimusten mukaisesti määriteltäviä hakusanoja ja hakusanojen yhdistelmiä. Medic tietokannassa hakusanoina käytettiin työtyytyväisyys\*, työympäristö\*, terveydenhuolto\*. Pubmed tietokannassa hakusanoina käytettiin job satisfaction AND working enviroment AND hospital staff NOT nursing sekä rajauksena vapaasti saatava koko teksti ja viimeiset 10 vuotta. Cinahl tietokannassa hakusanoina olivat job satisfaction AND working enviroment AND hospital rajauksena kokoteksti ja vuodet 2008-2018.

Sisäänottokriteerinä oli suomen ja englannin kieli ja mitään tutkimusmenetelmiä ei rajattu pois. Artikkelissa tuli käsitellä työtyytyväisyyttä ja työympäristöä, joten pelkkää työtyytyväisyyttä ja työtyytyväisyyttä ilman työympäristöä käsittelevät artikkelit rajattiin pois. Poissulkukriteerinä oli muu kuin sairaalan henkilökuntaan liittyvät artikkelit ja tutkimukset. Tietokantahakujen jälkeen suoritettiin manuaalinen haku samoilla hakusanoilla suomeksi. Kirjallisuuskatsaukseen mukaan otetut tutkimuksen on eritelty liitteessä 7. Kirjallisuuskatsauksen tulokset jakautuivat fyysisiin ja psykososiaalisiin työympäristön työhyvinvoinnin tekijöihin. Kirjallisuuskatsauksen lisäksi perehdyttiin tutkimuksiin ja kirjallisuuteen, jotka käsittelivät työhyvinvointia ja työympäristöä.

### 3.1.1 Fyysisen työympäristön vaikutus työhyvinvointiin

Kirjallisuuskatsauksen tuloksissa Vehko & Hyppönen & Ryhänen & Tuukkanen & Ketola & Heponiemen (2018) mukaan työhyvinvoinnin kannalta merkittävä fyysisen ympäristöön liittyvä tekijä on kirjaamistila, jonka tulisi olla rauhallinen. Tietojärjestelmien kattavuus ja ajantasaisen tiedon tuottaminen organisaatiotasolla tekee työn teosta joustavaa, jolla on vaikutusta työhyvinvointiin. Fyysisen työympäristön näkökulmasta koko sairaalarakennukseen epäkäytännöllisyys sekä epämukavuus ahtauden takia vaikuttavat työhyvinvointiin Kvistn & Mäntysen & Vehviläinen-Julkusen (2013) mukaan sitä alentavasti. Työympäristöön liittyviä työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttavia tekijöitä olivat (Puustinen 2013) työympäristön viihtyisyyden puute ja se, etteivät tilat ole tarkoituksenmukaisia työn tekoon. Näiden tekijöiden koettiin alentavan työturvallisuutta sekä työnsuorituksen tasoa ja näin vaikuttavan myös potilaiden saaman hoidon laatuun.

Kokemuksella työtilasta on mahdollisuus tukea sekä edistää työn onnistumista ja tehostaa työntekijöiden toimintaa. Työtilan tulisi edistää työntekijöiden työhyvinvointia ja tukea heidän työtään sekä työhön liittyviä prosesseja. Työhyvinvointia edistävässä työtilassa on neljä ulottuvuutta; toiminnallinen ulottuvuus, sosiaalinen ulottuvuus, psykologinen ulottuvuus sekä terveellisyys ja turvallisuus. Työtilan tulee tukea käyttäjien työprosesseja ilman häiriötekijöitä, jolloin keskittyminen on työssä eikä mahdollisesti haitallisissa ympäristöolosuhteissa. (Ruohomäki, Laitinen & Reijula 2015, 187–190.) Työtiloilla luodaan työtoiminnalle edellytykset ja puitteet. Tilaratkaisuilla voidaan helpottaa tai rajoittaa siellä tehtävää työtä. (Ruohomäki & Lahtinen & Sirola, 2017, 110.) Työntekijöiden tyytyväisyys työympäristöön vaikuttaa työntekijöiden työhyvinvointiin. Tyytyväiset työntekijät kokevat työtilat tarkoituksenmukaisina ja kun työtilojen koetaan tukevan tehokasta työskentelyä, on työntekijöiden stressitaso alhaisempi ja he kokevat positiivista työnimua. (Ruohomäki, Laitinen & Reijula 2012, 129.) Tyytymättömyys työn fyysiseen ympäristöön vaikuttaa koko työhyvinvointiin. Parantamalla työturvallisuutta voidaan parantaa myös työsuorituksia. (Puustinen 2013, 51.)

Tilojen toiminnallisuus nousee Aallon (2019) tutkimuksessa oleelliseksi osaksi tilojen käytettävyydessä. Tilojen käytettävyyttä on tutkimuksen mukaan tilojen turvallisuus.

Tilojen käytettävyydessä turvallisuus tarkoittaa, että henkilökunnalle on varmistettu työtiloistaan vaihtoehtoinen poistumisreitti uhkaavien tilanteiden varalta. Turvallisilla tiloilla voidaan ehkäistä työtaturmia ja tukea sairaalahenkilökunnan työntekoa. Työturvallisuutta on myös hyvä työergonomia. Kulkureittien löytyminen sairaalassa on oleellista niin potilaille kuin henkilökunnallekin. Liikkuminen suurissa rakennuksissa saattaa aiheuttaa turvattomuuden tunnetta, jos asiat ja tilat eivät löydy helposti. Hyvällä opastamisella voidaan vaikuttaa kulkureittien löytymiseen ja vähentää mahdollista henkilökunnan turvattomuuden tunnetta. (Aalto 2019, 60–62.)

Monitilatoimiston haasteena työhyvinvoinnin kannalta voivat olla yksityisyyden puute, työympäristön hallittavuuden puute ja oman paikan puute. Oma paikka työntekijällä ilmentää paremmin työyhteisöön kuulumista. Keskittymiseen liittyvät ongelmat voivat nousta monitilatoimistossa pintaan, vaikka monitilatoimistomallissa olisikin yksintyöskentelyyn tarkoitettuja tiloja. Mahdollinen työtilan vaihtaminen aiheuttaa katkoksia työhön ja vaatii enemmän työn suunnittelua sekä organisointiin panostamista. (Haapakangas 2014, 1582–1583.) Työtilat tulee määritellä organisaation ja tehtävän työn sisällön mukaisesti. Työtilojen tulee olla suunniteltu kaikille, jolloin tilojen ergonomia ja esteettömyys toteutuu. Tiloja ja työvälineitä tulee pystyä muokkaamaan erilaisten käyttäjien tarpeiden mukaan. Nykyaikaisten tilojen tulee tukea yhteistyötä ja tiimityötä. Työtilan tulee tukea keskittymistä vaativaa työtä sekä työntekijöiden yksityisyyden tarvetta ja vuorovaikutuksen sääntelyä. Työtila, joka tukee työntekijän työhyvinvointia, on ergonominen sekä esteetön ja tilassa on hyvä sisäilma. Työtila tukee työtehtäviä ja työprosesseja, se kunnioittaa työntekijän yksityisyyttä sekä henkilökohtaista tilantarvetta ja vahvistaa työntekijän työn hallinnan tunnetta sekä parantaa työnsujuvuutta ja työhön sitoutumista. (Ruohomäki ym., 2015, 190–194.) Viihtyisyys työtiloissa tukee työtehtävien suoritusta ja on osa työtilojen toimivuutta. Viihtyisyyteen vaikuttavat näkymät ikkunoista ja erityisesti luontonäkymät. Työtilojen terveellisyyttä on hyvä sisäilma, säädettävä sisälämpötila ja helposti puhdistettavat terveet työtilat. Työtiloissa tulee kiinnittää huomiota työtilojen akustiikkaan ja melun minimointiin. Vuorovaikutukseen sairaalatiloiissa voidaan vaikuttaa hyvällä akustiikalla ja valaistuksella. Tilojen tarkoituksenmukainen kalustus, sisäilma ja sisälämpötila tukevat vuorovaikutusta tiloissa. (Aalto 2019, 62–63.)

Asiantuntijaorganisaatiossa tehdyn tutkimuksen mukaan erityistä huomiota työtilasuunnittelussa on kiinnitettävä työrauhaan ja sitä lisääviin tekijöihin varsinkin monitiloimistoissa. Työntekijöiden sijoitteluun, hyvään akustiikkaan, äänieristykseen ja vetäytymistilojen riittävään määrään panostamalla voidaan vaikuttaa työhyvinvointiin. (Ruohomäki ym., 2017, 5.) Vaskelainen (2018) on kehittämisprojektissään selvittänyt Tyks psykiatrian toimialueen henkilökunnan näkemyksiä psykiatrian toimitilojen viihtyisyyteen ja turvallisuuteen liittyviä tekijöitä. Kehittämistyön keskeisimpinä tuloksina toimitiloissa, avohoidon toiminnan kannalta, hoitohenkilökunnalla tulisi olla omat työhuoneet, jotka eivät ole muiden käytössä. Kehittämisprojektin mukaan, turvallisuuden näkökulmasta, avohoidon vastaanottotiloissa ja sihteereiden tiloissa tulisi olla kaksi ovea poistumisteinä. Tilojen äänieristys, riittävä valaistus ja hyvä sisäilma ovat tilojen toiminnallisuutta edistäviä tekijöitä. (Vaskelainen 2018, 30–32.)

Fyysisen työympäristön tekijät jakautuvat käytettyjen tutkimusten perusteella tiloihin, tietojärjestelmien toimivuuteen, tilojen tarkoituksenmukaisuuden vaikutukseen, työprosesseja tukeviin työtiloihin, tilojen rauhallisuuteen ja muokattavissa oleviin tiloihin ja työvälineisiin.

### 3.1.2 Psykososiaalisen työympäristön vaikutus työhyvinvointiin

Kirjallisuuskatsauksen tulosten mukaan tärkeänä tekijänä psykososiaalisista työhyvinvoinnin tekijöistä on johdolta ja hallinnolta saatu tuki, koska työntekijät tarvitsevat esimiesten tukea ja rohkaisua (Hinno 2012; Tsai 2011; Puustinen 2013; Mäntynen & Vehviläinen-Julkunen & Miettinen & Kvist 2015). Työtyytyväisyyttä alentavat huonoihin päätöksentekoon osallistumisen mahdollisuuksiin liittyvät tekijät sekä työn vaativuustekijät, joissa työ koetaan liian vaativaksi (Tsai 2011; Kvist ym. 2013). Työtyytyväisyyttä alentaa ylimmän johdon osoittama arvostuksen puute ja johdolta saatu vähäinen ammatillinen palaute. (Puustinen 2013; Hinno 2012).

Työtyytyväisyyttä nostaa kirjallisuuskatsauksen mukaan hyvä työn laatu työyksikössä (Hinno 2012; Mäntynen ym. 2015; Kvist ym., 2013). Työtyytyväisyyttä nostavat työnantajan mahdollistamat kehittymismahdollisuudet, ammatillisen osaamisen taso yksi-

kössä ja oman työn arvostaminen (Puustinen 2013; Tsai 2011). Työaikamuodoista päivätö, ikä ja työkokemus nykyisessä työyksikössä vaikuttavat parantavasti työtyytyväisyyteen (Mäntynen ym. 2015). Työn motivaatiotekijät nostavat työtyytyväisyyttä. Lisäksi mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä parantaa työtyytyväisyyttä (Tsai 2011; Hinnon 2012). Työntekijöiden osallistumismahdollisuutta päätöksentekoon olisi kehitettävä ja ylläpidettävä työyksiköissä. Työntekijöiden työhyvinvointia tulisi arvioida jatkuvasti ja reagoida nopeasti saatuihin tuloksiin. Kaikkien sairaalassa työskentelevien tulisi tuntea itsensä tärkeäksi osaksi sairaalan toimintaa. (Kvist ym., 2013.)

Johdon ja henkilöstön välinen vuorovaikutus ja viestintä korostuu työtyytyväisyyteen vaikuttavana tekijänä. Viestinnällä ja vuorovaikutuksella voidaan vaikuttaa työntekijöiden tehtävien tasalla olemiseen ja siihen, että he tietävät mitä heiltä odotetaan. (Tsai 2011.) Erilaisten työympäristöön liittyvien häiritsevien tapahtumailmoitusten perusteella pitää kehittää koko työympäristöä, ei nähdä ongelmaa ainoastaan yksilön näkökulmasta. (Korsvald & Thomasen 2018.) Johdonmukainen toiminta johdon puolelta sekä selkeä visio toiminnasta edesauttavat henkilökunnan työtyytyväisyyttä (Tsai 2011). Usein koko sairaalan hallinto koetaan byrokraattiseksi, jolla on vaikutusta henkilökunnan kokemukseen mahdollisuuksista osallistua päätöksentekoon (Kvist ym. 2013).

Puustisen (2013) Vetovoimainen työ -tutkimuksessa käytettiin työtyytyväisyyden mittaamiseen KUHJSS -mittaria (Kuopio University Hospital Job Satisfaction), jossa työtyytyväisyyttä mitattiin useiden osa-alueiden kautta. Osa-alueet mittarissa ovat hoitotyön johtaminen, työn vaatavuustekijät, työn motivaatiotekijät, tyytyväisyys fyysiseen työympäristöön, tyytyväisyys osallisuuteen päätöksenteossa, tyytyväisyys yhteisöllisyyteen ja henkilökohtainen työtyytyväisyys. Tämän tutkimuksen mukaan erikoissairaanhoidon hoitohenkilökunta oli kokenut kokonaistyötyytyväisyyden keskimääräistä paremmaksi. Parhaimmaksi tutkimuksessa oli arvioitu työn motivaatiotekijät, joissa työtyytyväisyys oli korkeinta. Toiseksi parhaimmaksi arvioitiin henkilökohtainen työhyvinvointi. Seuraavina olivat tyytyväisyys johtamiseen, yhteisöllisyyteen, osallisuus päätöksentekoon, fyysinen työympäristö. Huonoimmaksi arvioitiin tyytyväisyys työn vaatavuustekijöihin. (Puustinen 2013, 34, 48.) Kvist ym. (2013) käyttivät samaa työtyytyväisyysmittaria, jossa työntekijöiden työtyytyväisyys koettiin hyvänä. Tutkimuksessa työn vaatavuustekijät ja osallisuus päätöksentekoon arvioitiin huonoimmiksi, kun taas työn motivaatiotekijät ja kokonaistyöhyvinvointi olivat erinomaisella tasolla.

Puustisen (2013) tutkimuksen mukaan erikoissairaanhoidon hoitohenkilökunnan työtyytyväisyyden kehittämisessä tulisi huomioida arvostuksen ja palautteenannon kulttuuri esimiestyössä. Resurssien riittävyys ja työmäärän sopivuus vaikuttavat positiivisesti työhyvinvointiin. Puustisen mukaan työnantaja hyödyntää työntekijöiden kykyjä työlle asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi. Työnantajalla on mahdollisuus saavuttaa työlle asetetut tavoitteet erilaisia työnjaollisia vaihtoehtoja käyttäen. Näillä työnjaollisilla menetelmillä voi olla toisille työntekijöille työtä ja työssä jaksamista tukeva merkitys suurempi kuin toisille. (Puustinen 2013, 51–52.) Kokkinen (2013) toteaa tutkimuksensa tuloksissa, että työn hallintaan liittyvät tekijät, kuten työntekijän valmiudet ja työlle itse asetut vaatimukset saattavat haitata työpanosta ja työssä jaksamista (Kokkinen 2013, 36–37). Työn vaativuuden haasteet voivat vaikuttaa muualle työhön hakeutumiseen, jos työntekijät kokevat, ettei työn vaativuus ole omalle kohdalle sopiva (Puustinen 2013, 51).

Yhteiset toimintatavat ja pelisäännöt työtiloissa edistävät työn sujumista toivotulla tavalla. (Ruohomäki ym., 2017, 5.) Pelkästään tiloja ja tilojen käytettävyyttä parantamalla hyviin toiminnan tuloksiin ei päästä, vaan työtapoja ja työkulttuuria on myös kehitettävä (Aalto 2019, 63). Työtila ohjaa myös työntekijöiden käyttäytymistä ja vuorovaikutusta (Ruohomäki ym., 2017, 110). Haapakankaan (2014) tutkimuksen mukaan monitilatoimistot lisäävät työntekijöiden vuorovaikutusta. Vuorovaikutuksen edistämiseksi tulisi suunnitella tiloja, joissa muodostuu muodollisia ja omaehtoisia palaverreja sekä erilaisia kohtaamisia varten tiloja (Haapakangas 2014, 1582–1583). Työhyvinvoinnin kannalta myönteisiä tekijöitä ovat työn mielekkyys, haastavuus ja työntekijän kehittymismahdollisuudet omassa työssään. Työntekijöillä tulee olla mahdollisuus onnistumisen kokemuksiin työssään ja mahdollisuus toteuttaa itseään siinä. (Pusenius, Hietalahti & Välimaa 2013, 61.) Työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttaa esimiehen ja työtovereiden tuki sekä vaikuttamismahdollisuudet omaan työhön. Etlassa vuonna 2017 toteutetun tutkimuksen mukaan, jossa yhdistettiin erilaisia työhyvinvointitutkimuksia, vaikuttamismahdollisuudet omaan työhön lisäävät myös innostusta työhön, oikeudenmukaisuuden kokemusta sekä yleistä työhyvinvointia. Tutkimuksen mukaan esimiehen tuki työssä vaikuttaa lähes kaikkiin työhyvinvoinnin osa-alueisiin. (Böckerman, Kangasniemi & Kauhanen 2017, 5.) Mäntynen, Miettinen & Vehviläi-

nen-Julkunen (2015) tutkimuksen mukaan esimiehen tulee kiinnittää huomiota palautteen antoon ja palkitsemiseen. Tutkimuksen mukaan erikoissairaanhoidossa toteutuu työntekijöiden ammatillisen kehittymisen tukeminen hyvin.

Hietalahden ja Puseniuksen (2012) mukaan työhyvinvointi koostuu työn sisällöllisestä mielenkiinnosta, esimiehen luottamuksesta ja arvostuksesta sekä hyvästä yhteistyöstä. Työn riittävä haasteellisuus ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työn osaamisen hallintaan on tärkeä osa työhyvinvointia. Kuuluminen työyhteisöön koetaan tärkeänä ja sillä on myös sosiaalista merkitystä. Esimiehen palautteella on merkitystä työssä kehitymiselle ja oppimiselle. Esimiehen palautteella on merkitystä työntekijälle kokemuksena siitä, että työntekijän tekemällä työllä on merkitystä. (Hietalahti & Pusenius 2012, 67–68.) Hyvässä työtilassa on mahdollisuus keskinäiseen viestintään ja yhteistyöhön muiden kanssa. (Ruohomäki ym., 2015, 190–194.)

Psykososiaalisen työympäristön tekijät jakautuvat käytettyjen tutkimusten perusteella esimiestyöhön, osallistumismahdollisuus päätöksentekoon, työn vaativuustekijöihin, työyksikön ammatillisen osaamisen tasoon, oman työn arvostamiseen, mahdollisuuden vaikuttaa omaan työhön, työnjaollisiin tekijöihin, yhteisiin toimintatapoihin, työn mielekkyyteen ja työyhteisöön kuulumiseen.

### 3.2 Sihteereiden työympäristön kehittäminen sairaalassa

Työympäristön kehittämisistä voidaan tarkastella eri näkökulmista; mitä ja millaisia tiloja ja työympäristöjä suunnitellaan sekä miten suunnitellaan ja miten suunniteltu muutos viedään läpi. Työympäristön suunnittelussa lähtökohtana tulisi olla tilojen käyttäjien tarpeet ja tavoitteet sekä tieto työn vaatimuksista ja ymmärrys työhyvinvointia edistävän työympäristön piirteistä. Työympäristön kehittämisprosessin tulee olla käyttäjien tarpeet ja tavoitteet tunnustava ja aidosti huomioon ottava. Työntekijän kannalta tärkeimmät uuteen työympäristöön liittyvät ratkaisut tehdään suunnitteluprosessin alkuvaiheessa. Hankesuunnittelussa huomioidaan työprosessien kognitiiviset, sosiaaliset ja fyysiset vaatimukset, jotka muodostavat vaatimukset tuleville tiloille. (Lahtinen 2012.)

Vuorovaikutteisten järjestelmien käyttäjäkeskeistä suunnittelua käsittelevän kansainvälisen standardin SFS-EN ISO 9241-210 periaatteet sopivat myös sairaalasuunnitteluun, vaikka se ei suoraan käsittelekään sairaalasuunnittelun käyttäjälähtöisyyttä. Standardi määrittelee käyttäjälähtöisen suunnittelun periaatteet seuraavasti: a) suunnittelu perustuu käyttäjien, tehtävien ja ympäristöjen selkeään ymmärtämiseen b) käyttäjät ovat mukana koko suunnittelun ja kehityksen ajan c) käyttäjäkeskeinen arviointi ohjaa ja tarkentaa suunnittelua d) prosessi on iteratiivinen eli toistuva e) suunnittelu kohdistuu käyttäjäkokemukseen kokonaisuutena f) suunnittelutiimillä tulee olla monialaisia taitoja ja näkökulmia. Suunnitteluratkaisuja yhdessä suunnittelijoiden ja käyttäjien kanssa arvioimalla sekä jatkuvasti parantamalla saavutetaan varmimmin lopputulos, jonka ratkaisut palvelevat käyttäjien ja organisaation tulevia tarpeita. (SFS-EN ISO 9241–210 2012, 88–90.)

Tilan käyttäjien osallistaminen omien työtilojen suunnitteluun on olennaista erityisesti, jos työympäristömuutos on osa organisaatiomuutosta. Henkilöstön työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että työympäristön muutokset ovat henkilöstölle ymmärrettäviä, hallittavia ja merkityksellisiä. Tilojen ja toiminnan uudistus toteutetaan usein eri projekteissa ja strategia- ja työympäristön muutosprosessi eivät useinkaan kulje yhtäaikaaisesti. Osallistavalla suunnittelulla voidaan edesauttaa ihmisten muutosvalmiutta. Avoin keskustelu tavoitteista ja odotuksista on keskeinen tekijä muutosvalmiuden edistämisessä. (Ruohomäki ym., 2017, 109.)

Monitilatoimiston haasteita voivat olla useat erilaiset käyttäjäryhmät, jolloin tulee olla selkeät ja helpot ohjeet tilojen ja kalusteiden käytöstä. Haastetta tuovat erilaiset häiriöt ja keskeytykset, joihin voidaan vaikuttaa jo tilasuunnitteluvaiheessa huomioimalla ihmisten liikkuminen toimistossa, panostamalla akustiikkaan ja yhteisiin pelisääntöihin toimistossa liikkumiseen. Erilaisia työtiloja tulee olla riittävästi tarjolla ja niiden käytöstä selkeät ja helpot ohjeet, koska kaikille tulee löytyä sopiva työtila. Työpisteiden säätämisen tulee olla helppoa ja nopeaa ja kalusteiden säätömahdollisuuksien helpoja, nopeita sekä riittäviä. Lisäksi ergonomiaan liittyvien ohjeiden tulee olla helposti havaittavilla paikoilla. Haasteena työntekijöille voi olla työpisteiden ergonomiaratkaisut, jolloin kalusteissa tulisi olla helpot ja nopeat säädöt ja näytöissä riittävät korkeus säätömahdollisuudet. Muiden tilojen ergonomiaratkaisuissa tulisi huomioida riit-



tävän kokoiset työskentelytasot ja mm. neuvottelutiloissa säädettävät työtuolit. (Koroma & Ruohomäki 2011.) Työolojen suunnittelulla voidaan vähentää äänihäiriöiden riskiä, koska monia töitä tehdään puhumalla ja kuuntelemalla, Äänihäiriöihin voidaan vaikuttaa tilojen melu – ja äänioloilla, akustiikalla, sisäilman laadulla, työskentely- asennoilla ja toimintakulttuurilla. (Mertanen 2015, 97.)

## 4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Tutkimuksella on tarkoitus kuvata Tyks Psykiatrian osaston -ja toimistosihteereiden työhyvinvointia nykyisessä työympäristössä ja työhyvinvointiin vaikuttavia työympäristön tekijöitä. Tavoitteena on tuottaa tietoa Tyks Psykiatrian sairaalasuunnitteluprojektille sihteereiden toiveista uuden psykiatrisen sairaalan työympäristöihin liittyen, osallistamalla osaston -ja toimistosihteerit uusien työympäristöjensä suunnitteluun kyselyllä, jolla saadaan selville heidän toiveitaan uudesta työympäristöstä. Lisäksi teemahaastattelun avulla selvitetään Osastonsihteerien työnkuva -ja sihteerityöpanoksen käyttö Tyks Psykiatrialla kehittäminen -ohjausryhmältä, mitä työympäristön tekijöitä tulee ottaa huomioon työn sujuvuuden kannalta uusien työympäristöjen suunnittelussa.

Tutkimuskysymykset:

1. Minkälaisessa työympäristössä osasto -ja toimistosihteerit nykyisin työskentelevät?
2. Miten nykyinen työympäristö tukee osasto -ja toimistosihteereiden työhyvinvointia?
3. Minkälaiseksi osasto -ja toimistosihteerit kokevat työhyvinvoinnin nyt?
4. Minkälaisessa työympäristössä osasto -ja toimistosihteerit toivoisivat työskentelevänsä uudessa psykiatrisessa sairaalassa?
5. Mitä työympäristön tekijöitä tulee ottaa huomioon työn sujuvuuden kannalta osasto -ja toimistosihteerien uusien työympäristöjen suunnittelussa?

## 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

### 5.1 Tapaustutkimus tutkimusmenetelmänä

Tutkimusmenetelmänä tässä tutkimuksessa on käytetty tapaustutkimusta. Tapaustutkimus on lähestymistapa, jossa on piirteitä laadullisesta ja määrällisestä tutkimuksesta. Tapaustutkimus on itsenäisenä käytetty tutkimuksellinen lähestymistapa ja sitä voidaan luonnehtia tutkimusstrategiaksi tai lähestymistavaksi. Tapaustutkimuksessa tutkimuskysymykseen ei saada vastausta yhdellä menetelmällä niin kuin laadullisessa tutkimuksessa, vaan tiedonkeruussa ja aineiston analyysissä tarvitaan useita menetelmiä. (Kananen 2013, 36, 57.) Tapaustutkimusta voidaan tehdä monenlaisista lähtökohdista ja erilaisin tavoittein. Tapaustutkimuksessa tarkasteltavan tapauksen määrittely, analysointi ja ratkaisu ovat keskeinen tavoite. (Eriksson & Koistinen 2014, 4.)

Tutkimusmenetelmän valinnan perusteena oli tarve selvittää minkälainen olisi uudessa psykiatrisessa sairaalassa sijaitseva Tyks Psykiatrian sihteereiden työympäristö, niin että se tukisi heidän työhyvinvointiaan. Osaston -ja toimistosihhteereiden työympäristöjen vaikutuksesta työhyvinvointiin ei suoraan löytynyt tutkimuksia, vaan tämä ammattiryhmä oli kaikissa tutkimuksissa yhdistetty terveydenhuollon hoitohenkilökuntaan. Työhyvinvointia mittavissa tutkimuksissa osaston -ja toimistosihhteereiden vastauksia ei ollut eroteltu muun hoitohenkilökunnan vastauksista. Uuden psykiatrisen sairaalan Tyks Psykiatrian sihteerit nähdään tärkeänä omana ryhmänään, joka tulee ottaa huomioon sairaalasuunnittelun tilasuunnittelussa.

Tapaustutkimuksessa tutkimuskohteena on yleensä yksi ilmiö, josta halutaan syvällinen ymmärrys. Tutkittavaan ilmiöön perehdytään ja tuotetaan kuvaus ilmiöstä. Tutkimuskysymykset ovat muodoltaan, kuinka ja miksi. Tapaustutkimuksessa pyritään saamaan kokonaisvaltainen kuva tutkittavasta ilmiöstä. (Kananen 2013, 28, 54, 57). Tapaustutkimus on yleensä kontekstuaalista, jolloin tutkittavaa tapausta halutaan ymmärtää osana tiettyä ympäristöä. Tapauksen kuvaus ja analyysi ympäristössään on tärkeää, koska se tekee tapauksen ymmärrettäväksi ja selittää sitä osaltaan. Oleellista on, että tutkittava tapaus pystytään rajaamaan kohtuullisen selkeästi muusta kontekstista. (Eriksson & Koistinen 2014, 6-8.)

Tapaustutkimuksessa voidaan hyödyntää laadullisten ja määrällisten menetelmien rinnakkaista tai peräkkäistä käyttöä (Eriksson & Koistinen 2014, 10). Vastaus tutkimuskysymykseen kerätään useammasta lähteestä, joista saadun tiedon avulla muodostetaan syvällinen kuva tapauksesta. (Kananen 2013, 78.) Useamman tutkimusmenetelmän yhdistämistä samassa tutkimuksessa kutsutaan triangulaatioksi. Triangulaatio antaa paremman ja monipuolisemman kokonaiskuvan tutkittavasta ilmiöstä ja lisää tutkimuksen luotettavuutta. (Kananen 2015, 327.)

Tässä tutkimuksessa käytettiin laadullista ja määrällistä aineistonkeruun menetelmää rinnakkain. Määrällinen aineisto tässä tutkimuksessa kerättiin Tyks Psykiatrian osaston -ja toimistosihteereille suunnatulla strukturoidulla sähköisellä kyselyllä ja laadullinen aineisto saatiin osastonsihteereiden työnkuva ja sihteerityöpanoksen käyttö Tyks Psykiatrialla -ohjausryhmälle toteutettujen teemahaastattelujen avulla.

Kuvailevan tapaustutkimuksen on tarkoitus tuottaa hyvä ja tiheä kuvaus tutkittavasta ilmiöstä. (Kananen 2013, 55). Tässä tutkimuksessa käytetään kuvailevaa tapaustutkimusta, koska tutkimustulosten perusteella oli tarkoitus tuottaa ehdotus uuden psykiatrisen sairaalan sairaalasuunnittelijoiden työn tueksi osasto – ja toimistosihteereiden uudesta työympäristöstä työhyvinvoinnin näkökulmasta. Tapaustutkimuksessa tavoitteena ei ole yleistäminen ja teorian muodostus, tulokset pätevät vain tutkitun tapauksen osalta (Kananen 2013, 28, 56). Tämän tutkimuksen tarkoituksena on ollut yleistettävyyden sijaan tuottaa kuvaavaa tietoa Tyks Psykiatrian osaston -ja toimistosihteereiden työhyvinvoinnista nykyisessä työympäristössä sekä työhyvinvointiin vaikuttavista työympäristön tekijöistä uudessa psykiatrisessa sairaalassa.

## 5.2 Tutkimusaineiston keruu

Tapaustutkimuksessa tiedonkeruulähteet valitaan tutkimuskysymysten mukaan. Tiedonkeruulähteitä voidaan käyttää tutkimustulosten vahvistamiseen, jolloin tavoitteena on eri lähteiden tuottama samaa tulosta tukeva ratkaisu. Monilähteisyys voi tuottaa myös ristiriitaisia tuloksia. (Kananen 2013, 80). Tapaustutkimuksessa tiedonkeruumenetelmät ja aineiston analyysimenetelmät eivät rajoitu vain yhteen menetelmään (Kananen, 2013 78; Eriksson & Koistinen 2014, 5). Tiedonkeruun ja aineiston hajanaisuus tekee

tutkimuksesta tapaustutkimuksen. Tietoa voidaan kerätä erilaisista dokumenteista, teemahaastatteluilla, kyselyillä ja havainnoimalla. (Kananen 2013, 77, 79).

Tutkimuksen aineiston keruu tehtiin:

1. Psykiatrian sihteereiden työympäristö- ja työhyvinvointikysely tehtiin aikavälillä 16.4–29.4. 2019 lähettämällä e-lomakekysely Tyks Psykiatrian osaston - ja toimistosiheteereille. E-lomakekysely lähetettiin toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa oleville sekä pitkäaikaisille sijaisille (N=64). (Liite 1. ja Liite 2.)
2. Osastonsihteerien työnkuva -ja sihteerityöpanoksen käyttö Tyks Psykiatrialla kehittämisen ohjausryhmän jäseniä (N=10) haastateltiin touko-heinäkuussa 2019 työympäristöön liittyvistä teemoista. Haastatteluteemat liitteenä (Liite 3.)

### 5.2.1 Kysely

Tapaustutkimuksessa voidaan käyttää kvantitatiivisen tutkimuksen tiedonkeruumenetelmiä, kuten lomakekyselyä ja kvantitatiiviselle tutkimukselle tyypillisiä tilastollisia analyysejä (Kananen 2013, 79). Kyselylomaketutkimuksessa on valittavissa kaksi erilaista tutkimusasetelmaa; poikittaistutkimus tai pitkittäistutkimus (Vastamäki 2015, 121).

Tässä tutkimuksessa käytettiin poikittaistutkimusta, koska kyseessä oli kertaluonteinen yhden ajankohdan kattava tutkimus. Poikittaistutkimuksessa aineisto kerätään yhtenä ajankohtana useilta vastaajilta. Poikkileikkausaineistosta tehtävällä analyysillä voidaan kuvata ilmiötä, mutta ei voida selvittää asioiden syy-seuraus-suhdetta, vaan ainoastaan niiden korrelaatio. (Vastamäki 2015, 121–122.) Poikkileikkaustutkimus oli soveltuvin tutkimustapa, koska tarkoitus oli selvittää työhyvinvoinnin näkökulmasta Tyks Psykiatrian osaston -ja toimistosiheteereiden tämän hetken työympäristöjen tilannetta sekä työhyvinvointia ja toiveita tulevaisuuden työympäristöön liittyen. E-lomakekysely lähetettiin Tyks Psykiatrian toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa oleville sihteereille sekä pitkäaikaisille sijaisille, lyhytaikaisissa sijaisuuksissa työskentelevät sihteerit jätettiin kyselyn ulkopuolelle. Lyhytaikaisiksi sijaisiksi määriteltiin alle kaksi viikkoa Tyks Psykiatrialla työskennelleet sihteerit. Harkinnanvarainen otanta

tuottaa luotettavampaa tietoa, koska vastaajat on valittu tietämyksen ja osaamisen perusteella (Kananen 2015, 272). Perusteena harkinnanvaraiselle otannalle oli, että toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa työskentelevät ja pitkäaikaiset sihteerit pystyisivät paremmin kokemuksensa mukaan antamaan tietoa tutkimuskysymyksiin.

Tämän tutkimuksen kohdalla päädyttiin tekemään oma kyselylomake, koska tutkimuskysymyksiin sopivaa lomaketta ei ollut saatavilla. Kyselylomakkeen kysymykset muodostettiin kirjallisuuskatsauksesta ja teoriasta nousseiden työympäristön ja työhyvinvoinnin teemojen ympärille. Kyselylomake jakautui neljän osioon; taustatietoihin, nykyiseen työympäristöön liittyviin kysymyksiin, työhyvinvointia mittaaviin kysymyksiin sekä uuden sairaalan työympäristöihin liittyviin kysymyksiin.

Kyselylomakkeen taustatiedoissa haluttiin tietää vastaajan ikä, nykyiset työtehtävät sekä kuinka kauan on nykyisissä tehtävissään työskennellyt. Kysyttäessä työskentelyajasta nykyisessä tehtävässä pyydettiin huomioimaan työskentelyaika myös ennen psykiatrian tulosalueen ja Turun kaupungin psykiatrian fuusioitumista vuonna 2017, jotta saatiin todellisempi kuva työskentelyajasta. Taustatietoina kysyttiin myös, mille psykiatrian toimialueen vastuualueelle vastaaja pääasiassa työskentelee. Taustatietojen kysymykset olivat muodoltaan monivalintakysymyksiä.

Nykyiseen työympäristöön liittyen kyselyyn vastaajia pyydettiin monivalintakysymyksen avulla arvioimaan nykyistä työtilaa sekä lisäksi kuuden väittämän avulla arvioimaan nykyistä työympäristöään. Fyysisen työympäristön ominaisuuksia kuvaavia väittämiä olivat; työtilassa on riittävästi tilaa, tarkoituksenmukainen ja monipuolinen. Psykososiaalisen työympäristön tekijöitä pyydettiin arvioimaan seuraavilla väittämillä; rauhallinen, tiimityötä tukeva ja turvallinen. Arviointi nykyisestä työympäristöstä tehtiin Likertin asteikolla 1= täysin samaa mieltä, 2= jonkin verran samaa mieltä, 3= ei samaa, eikä eri mieltä, 4= jonkin verran eri mieltä, 5= täysin eri mieltä. Kysyttäessä, sijaitseeko nykyinen työtila siinä yksikössä, jonne tekee työtä sekä kuuluuko vastaajan työhön asiakaspalvelua, pyydettiin vastaamaan kyllä/ei -vaihtoehdolla.

Työhyvinvointia mittaavat kysymykset jakautuivat fyysiseen työympäristöön liittyviin tekijöihin ja psykososiaaliseen työympäristöön liittyviin tekijöihin. Työhyvinvointia mittaavien kysymysten aihealueen jaottelussa käytettiin Puustisen (2013) Pro gradu

tutkimuksessa käyttämään KUHJSS –mittarissa käytettyjä osa-alueita. Osa-alueet yhdistettiin siten, että ne jakautuivat fyysiseen työympäristöön ja psykososiaaliseen työympäristöön.

Fyysisen työympäristön työhyvinvoinnin tekijöitä selvitettiin kahden väittämän avulla; kokemuksella käytössä olevista tarkoituksenmukaisista työvälineistä sekä työympäristön turvallisuudesta. Psykososiaaliset työympäristön tekijät jakautuivat työn vaativuustekijöihin ja osallisuuteen päätöksenteossa, työn motivaatiotekijöihin, yhteisöllisyyteen, esimiestyöhön sekä henkilökohtaiseen työhyvinvointiin. Työn vaativuustekijöitä ja osallisuuden kokemusta päätöksentekoon selvitettiin vastaajilta kolmen väittämän avulla; työmäärän sopivuudella, voiko työssään tehdä itsenäisiä päätöksiä omaa työtä koskien sekä kokemuksella työn ja yksityiselämän yhdistämisestä. Tyytyväisyyttä työn motivaatiotekijöihin selvitettiin vastaajilta kolmella väittämällä; oman työn arvostuksella, omien työtehtävien sopivalla vaativuudella sekä oman osaamisen laajalla käytöllä työssä. Vastaajien tyytyväisyyttä yhteisöllisyyteen selvitettiin väittämällä työyhteisön yhteishengestä sekä työyhteisön tiedonkulusta. Esimiestyötä selvitettiin väittämällä esimiehen palautteenannosta, esimiehen oikeudenmukaisuudesta, esimiehen mahdollistamisesta ammatillisesta kehittämisestä sekä miten työyksikön osastonhoitaja tiedottaa työyksikön asioista. Henkilökohtaista työhyvinvointia selvitettiin neljällä väittämällä; työssä pärjäämisellä, omasta hyvinvoinnista huolehtimisella, kokemuksesta osaavasta työntekijästä sekä itsensä ammatillisesta kehittämisestä. Kyselyn työhyvinvointia mittaavat fyysisen ja psykososiaalisen työympäristön tekijät on eritelty liitteessä 3

Vastaajia pyydettiin arvioimaan työhyvinvointia mittaavia väittämiä Likert-asteikolla 1= täysin samaa mieltä, 2= jonkin verran samaa mieltä, 3= ei samaa eikä eri mieltä, 4= jonkin verran eri mieltä ja 5= täysin eri mieltä. Työhyvinvointia kuvaavista väittämistä laskettiin keskiarvot. Tämän tutkimuksen keskiarvojakautuma käytettiin samantyyppistä keskiarvomäärittelyä kuin Puustinen (2013) on käyttänyt Vetovoimainen työ -pro gradu tutkimuksessaan työtyytyväisyydestä KUHJSS -mittaristolla. (Puustinen 2013, 24.) Tässä tutkimuksessa keskiarvo 1.0–1.5 tarkoittaa korkeaa työhyvinvointia, 1.6–2.5 tarkoittaa keskimääräistä parempaa työhyvinvointia, 2.6–3.5 tarkoittaa keskimääräistä työhyvinvointia, 3.6–4.5 tarkoittaa keskimääräistä alhaisempaa työhyvinvointia ja keskiarvot 4.6–5.0 tarkoittavat alhaista työhyvinvointia.

Uuden psykiatrisen sairaalan työympäristöihin liittyen kysyttiin, minkälaisissa työhuoneissa sihteerit haluaisivat työskennellä uudessa sairaalassa ja mitkä työympäristön tekijät tukisivat heidän työhyvinvointiaan. Toivetta uuden sairaalan työhuonemallista kysyttiin monivalintakysymyksenä, jossa vaihtoehdot oli muodostettu samoin kuin nykyisen työhuonemallin arvioinnissa. Työtilan sijainnin tärkeyttä lähellä työyksikköä kysyttiin järjestysasteikolla.

Työhyvinvointia tukevia työympäristön tekijöitä pyydettiin arvioimaan samalla Likertin -asteikolla kuin työhyvinvointia mittaavia kysymyksiä. Työhyvinvointia tukevat työympäristön tekijät oli jaoteltu fyysisiin ja psykososiaalisiin tekijöihin, jotka muodostuivat kirjallisuuskatsauksen ja muiden tutkimusten perusteella. Monipuoliset digitaaliset ratkaisut -kysymys valittiin työn digitalisaation lisääntymisen vuoksi. Lisäksi valittiin työterveyshuollon toimivuus -kysymys, jotta saatiin tietoa työterveyshuollon työhyvinvointia tukevasta merkityksestä. Nämä kaksi kysymystä eivät tulleet kirjallisuuskatsauksen tai tutkimusten perusteella. Fyysiset työhyvinvointia tukevat tekijät olivat seuraavat; työtila, tarkoituksenmukaiset työnteon välineet, työvälineiden toimivuus, monipuoliset työtä tukevat digitaaliset ratkaisut sekä työympäristön turvallisuus. Psykososiaaliset työhyvinvointia tukevat tekijät oli jaettu seuraavasti; työyhteisö, mielekäs työ, työ on sopivan vaativaa, voi itse vaikuttaa työpäiväni kulkuun, työn joustavuus, esimiestyö ja työterveyshuollon toimivuus. Lisäksi vastaajilta kysyttiin kyllä/ei -kysymyksellä kiinnostusta osallistua työympäristönsä suunnitteluun. Tähän kysymykseen liittyvässä avoimessa osiossa oli mahdollisuus kertoa missä muodossa ja miten olisi kiinnostunut osallistumaan oman työympäristön suunnitteluun.

Tätä tutkimusta varten laadittua kyselylomaketta testattiin ennen varsinaisen kyselyn tekemistä neljällä henkilöllä. Tämän esitestauksen perusteella kyselylomakkeen yhtä kysymystä muokattiin kysytyn asian selventämiseksi. Sihteereitä informoitiin tulevasta kyselytutkimuksesta sähköpostilla kolme päivää ennen, kuin myös itse tutkimus toteutettiin sähköpostitse. Kyselyn saatekirje, jossa oli linkki e-kyselyyn, lähetettiin 64 Tyks Psykiatrian sihteerille heidän työsähköpostiosoitteeseensa. He saivat vastata kyselyyn työajallaan, jolloin omalta työpisteeltään pystyivät arvioimaan nykyistä työympäristöään ja pohtimaan minkälaisen haluaisivat sen tulevaisuudessa olevan.

Kysely lähetettiin 64 Tyks psykiatrian sihteerille, joka on melko pieni määrä, mutta sisälsi kaikki vakituiset ja pitkäaikaiset sihteerit. Sähköpostiosoitteet noudettiin organisaation järjestelmästä niiden oikeellisuuden varmistamiseksi ja kyselyt lähetettiin työsähköposteihin. Kyselyn vastausaika valittiin siten, että mahdollisimman monella olisi mahdollisuus vastata kyselyyn loma-ajasta huolimatta. Kyselystä informoitiin sihteereitä sähköpostilla etukäteen vastausprosentin parantamiseksi ja lisäksi kyselystä lähetettiin muistutussähköposti niille, jotka eivät tiettyyn ajankohtaan mennessä olleet vielä vastanneet. Kyselyä ei lähetetty kaikille sihteeille vaan lyhytaikaiset sihteerit jätettiin kyselyn ulkopuolelle. Perusteena tälle oli, että vakituiset ja pitkäaikaiset sihteerit pystyivät pidempiaikaisen kokemuksensa mukaan vastaamaan kysymyksiin parhaiten ja näin saatiin luotettavampaa tietoa ilmiöstä. Vastausprosenttina 48% voidaan pitää melko hyvänä tänä aikana, jolloin erilaisia sähköpostikyselyitä tulee usein. Sihteereiden kyselyyn vastausinnostukseen pyrittiin vaikuttamaan lähettämällä kysely työsähköpostiosoitteeseen.

### 5.2.2 Teemahaastattelu

Teemahaastattelu on strukturoimaton haastattelun menetelmä. Siinä tutkittavasta ilmiöstä on tarkoitus saada keskustelemalla syvällistä tietoa. Teemahaastattelussa tutkija suunnittelee etukäteen teemat, joista keskustellaan. Teemahaastatteluun valitaan haastateltaviksi henkilöt, joita ilmiö koskettaa. Teemahaastattelu voidaan toteuttaa yksilö- tai ryhmähaastatteluna. (Kananen 2015, 144–145, 148.) Teemahaastattelujen tavoitteena oli selvittää mitä tekijöitä tulisi ottaa huomioon työn sujuvuuden kannalta Tyks Psykiatrian sihteereiden uusien työympäristöjen suunnittelussa Osastonsihteerien työnkuva -ja sihteerityöpanoksen käyttö Tyks Psykiatrialla kehittämisen ohjausryhmän jäsenten mielestä. Teemahaastattelun runko muodostui kolmesta teemasta; työtilat, yhteistyö ja esimiestyö. Teemojen sisälle oli muodostettu apukysymyksiä. (Liite 4). Teemahaastattelun teemat muodostuivat työhyvinvointiin vaikuttavista fyysisen ja psykososiaalisen työympäristön tekijöistä, jotka nousivat esiin kirjallisuuskatsauksesta. Työtilateemassa selvitettiin sihteereiden tarkoituksenmukaista työtilamallia ja työvälineitä. Yhteistyöteemassa selvitettiin sihteerien työn sujuvuuden kannalta työn organisointia, yhteistyötä, viestintää ja vuorovaikutusta sekä yhteisöllisyyttä. Esimiesteemassa selvitettiin esimiestyön järjestämistä työn sujuvuuden kannalta.



Haastattelukutsut lähetettiin sähköpostilla koko osastonsihteerien työnkuva -ja sihteeripanoksen käyttö Tyks Psykiatrialla kehittämisen ohjausryhmälle eli 10 henkilölle. Ohjausryhmän jäsenet ovat Tyks Psykiatrian esimiehiä, lääkäreitä sekä toimisto -ja osastonsihteereitä. Ohjausryhmän tehtävänä on kehittää sihteeripalveluiden työtä muun psykiatrian organisaatiota osana. Haastattelujen ajankohdat sovittiin haastateltaville sopivien aikataulujen mukaisesti suoritettavaksi sähköpostilla tai henkilökohtaisessa tapaamisessa. Kaikki ohjausryhmän jäsenet osallistuivat tutkimukseen. Haastattelut toteutettiin toukokuun lopun ja heinäkuun alun 2019 välisenä aikana. Haastattelut olivat kestoltaan 30 minuutista 53 minuuttiin ja ne nauhoitettiin. Teemahaastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina, jotta kaikilla haastatelluilla oli mahdollisuus tuoda teemoihin liittyvät ajatuksensa esiin ilman muiden vaikutusta.

### 5.3 Aineiston analyysi

Aineiston analyysissä tulkintaa tehtiin kahdesta aineistosta, joista toisessa on käytetty menetelmänä e-lomakekyselyä ja toisessa teemahaastattelua. Tapaustutkimuksessa voidaan käyttää erilaisia aineiston analyysimenetelmiä ja aineiston analyysi voidaan tehdä aineistolähteittäin, jos tutkimuksessa on käytetty laadullista ja määrällistä aineistoa. (Eriksson & Koistinen 2014, 5, 33.) Tässä tutkimuksessa Tyks Psykiatrian sihteerille tehdyn kyselylomaketutkimuksen vastaukset käsiteltiin tilastollisesti Tixel 11 -ohjelmalla. Tutkimuskysymysten ratkaisemiseksi laadittu kysely tulee analysoida laskemalla erilaisia tunnuslukuja (Kananen 2015, 287). Tilastollisessa analyysissä käytettiin yksiulotteisia jakaumia ja keskiarvoja. Tutkimuksen haastatteluaineisto, joka saatiin Osastonsihteereiden työnkuva ja sihteerityöpanoksen käyttö Tyks Psykiatrialla -ohjausryhmälle toteutettujen teemahaastattelujen avulla, analysoitiin aineistolähtöisellä sisällön analyysillä. Aineistolähtöiseen analyysiin päädyttiin, koska haluttiin selvittää mitä haastateltavat tuovat esiin haastattelun teemoista. Haastattelut muodostuvat kolmesta teemasta: työtilat, yhteistyö ja esimiestyö.

Nauhoitetun haastatteluaineiston litteroinnin jälkeen kerätty aineisto jaotellaan asiiasältöihin ja nimetään. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä tulkinta tehdään puhtaasti aineistosta ja aineistosta etsitään vastauksia tutkimusongelman kysymykseen. (Kananen 2015, 171, 177.) Aineistolähtöinen analyysi voidaan jakaa kolmeen vaihee-

seen, aineiston pelkistämiseen, aineiston ryhmittelyyn ja teoreettisten käsitteiden luomiseen. (Tuomi & Sarajärvi, 2011, 108.) Aineiston ryhmittelyssä alkuperäisilmaukset ryhmitellään ja yhdistetään luokiksi, jotka nimetään. Aineisto ryhmitellään alaluokkiin ja alaluokat ryhmitellään yläluokkiin. Yläluokat yhdistetään pääluokiksi. Aineiston teoreettisten käsitteiden luomisessa erotetaan tutkimuksen kannalta oleellinen tieto. Käsitteiden yhdistämisen avulla saadaan vastaus tutkimuskysymykseen. (Tuomi & Sarajärvi 2011, 110-113.) Teemahaastatteluiden analysointi aloitettiin nauhoitetun haastatteluaineiston kirjoittamisella teemoittain tekstinkäsittelyohjelmalla yleiskieliseksi. Litteroinnissa jätettiin kirjoittamatta haastattelijan haastattelukysymykset ja haastateltavan täytesanat. Nauhoitettuja haastatteluja kuunneltiin useampaan kertaan ja tarkistettiin kirjoitetun tekstin oikeellisuus. Kirjoitetusta aineistosta etsittiin työtilojen, yhteistyön ja esimiestyön mukaisia ilmauksia. Saadusta aineistosta asiat koottiin haastatteluteemoittain omiksi tiedostoiksi.

Haastatteluteemoittain olevan aineiston ilmaukset pelkistettiin sekä ryhmiteltiin omiin luokkiinsa, jotka nimettiin alaluokiksi ja joista muodostettiin pääluokkia. Työtilat teema jakautui kolmeen pääluokkaan; fyysisiin tiloihin, tilojen ominaisuuksiin ja työvälineisiin. Yhteistyöteema jakautui kahteen pääluokkaan; fyysisiin tiloihin ja sihteereiden työnjakomalliin. Esimiestyöteema jakautui kolmeen pääluokkaan; esimiestyön malliin, esimiehen sijaintiin ja esimiesten työnjakoon. Aineistosta nousseet pääluokat yhdistettiin työympäristöjen fyysisiin ja psykososiaalisiin tekijöihin, jotka tulivat esille kirjallisuuskatsauksen ja tutkimusten sekä kirjallisuuden avulla. Kyselyssä esitetyt kysymykset ja väittämät perustuivat samoihin työympäristön fyysisiin ja psykososiaalisiin tekijöihin. Teemahaastatteluista saatu aineisto yhdistettiin teemoittain fyysisen ja psykososiaalisen työympäristön tekijöihin. Työympäristöteeman pääluokiksi muodostuivat fyysiset tilat, työvälineet ja työtilojen ominaisuudet. Fyysisten tilojen alaluokat olivat tiimityötilat, tehtäväkohtaiset tilat sekä tilojen sijainti. Työvälineet alaluokkaan kuuluivat koneet ja laitteet, työhön liittyvät ohjelmistot sekä koulutus ja osaaminen. Tilojen ominaisuuksien alaluokkia olivat rauhallisuus, lähellä olevat työvälineet, tilojen ergonomisuus, viihtyisyys ja työturvallisuus. Kaikki työtilateeman pääluokat liitettiin fyysisen työympäristön tekijöihin. Yhteistyöteeman pääluokiksi muodostuvat fyysiset tilat ja sihteereiden työnjakomalli. Fyysisten tilojen alaluokka oli sihteereiden tilojen sijoittuminen muuhun henkilökuntaan nähden. Sihteereiden työnjakomallin pääluokan alaluokat olivat sihteeritiimit, toimintatavat ja tiedonkulku. Fyysiset tilat

pääloukka yhdistettiin fyysisen ympäristön tekijöihin ja sihteereiden työnjakomalli psykososiaalisen työympäristön tekijöihin. Esimiestyöteeman pääloukiksi muodostuivat esimiestyön malli, esimiesten työnjako ja esimiehen sijainti. Esimiestyön mallissa oli kolme alaluokkaa; nykyinen esimiestyön malli, vanha esimiestyön malli ja sihteerikoulutuksen saanut työparina hallinnolliselle osastonhoitajalle. Kaikki esimiestyöteeman pääloukat yhdistettiin psykososiaalisiin työympäristön tekijöihin. Pääloukissa esimiesten työjako sekä esimiehen sijainti ei ole alaluokkia. Aineiston teemat, pelkistetyistä ilmaisuista muodostetut alaluokat ja niistä muodostetut pääloukat on eritelty liitteessä 6.

#### 5.4 Ratkaisuehdotuksen tuottaminen

Tutkimuksen tuotoksena on tehty ehdotus Tyks Psykiatrian sihteereiden työympäristöihin liittyvistä tekijöistä, ”Työhyvinvointia tukeva toimistotila” -Tyks psykiatrian sihteereiden työympäristö uudessa psykiatrisessa sairaalassa. Ehdotus on koostettu kahden aineiston tutkimustuloksista, jotka on johdettu kyselyaineistosta ja teemahaastattelun sisältölähtöisen analyysin tuloksista. Saadut tutkimustulokset on yhdistetty tutkimuksen teoreettisessa osuudessa esitettyihin fyysisten ja psykososiaalisten työympäristön tekijöihin.

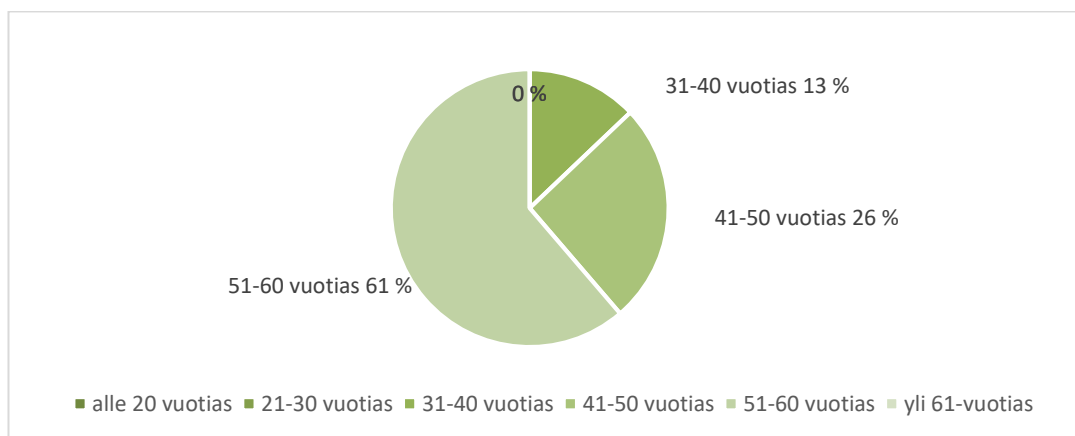
Tutkimustuloksista ja tutkimukseen liittyvästä teoreettisesta osuudesta ehdotukseen on nostettu esiin niitä työympäristön tekijöitä, jotka liittyvät Työterveyslaitoksen Työkykytalossa kuvattuun työpaikkaan kuuluviin tekijöihin; johtaminen, työolot ja työyhteisö. Tyks Psykiatrian johdon toimesta uuden sairaalarakennuksen suunnittelussa voidaan vaikuttaa näihin tekijöihin. Henkilökohtaiseen työhyvinvointiin liittyvät tekijät on jätetty ehdotuksesta pois, koska niihin työnantajalla on vähemmän vaikutusmahdollisuuksia. Fyysisen työympäristön tekijät, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin tässä ehdotuksessa, ovat työtiloihin ja työvälineisiin liittyviä. Psykososiaaliset työympäristön tekijät, joiden kyselyyn vastaajat kokivat olevan merkittäviä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä; työn vaativuustekijät, työn motivaatiotekijät, yhteisöllisyys ja esimiestyö. Lisäksi ehdotuksessa on omana kohtanaan uuden sairaalan työtilamalli, jota kysyttiin Tyks Psykiatrian sihteereiltä ja teemahaastatteluissa Osastonsihteereiden työnkuva ja sihteerityöpanoksen käyttö Tyks Psykiatrialla -ohjausryhmältä.

## 6 TUTKIMUSTULOKSET

Psykiatrian sihteereiden työympäristö ja työhyvinvointi kysely tehtiin huhtikuussa 2019 lähettämällä e-lomakekysely Tyks Psykiatrian toimisto -ja osastonsihteereiden toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa oleville sekä pitkäaikaisille sijaisille. E-lomakekyselyitä lähetettiin yhteensä 64 toimisto -ja osastonsihteerille. Kyselyyn vastasi 31, jolloin vastausprosentiksi muodostui 48%. Haastattelukutsu lähetettiin kaikille osastonsihteereiden työnkuva ja sihteerityöpanoksen käyttö Tyks Psykiatrialla -ohjausryhmän jäsenille. Kaikki ohjausryhmän jäsenet (n=10) suostuivat haastatteluun, jotka toteutettiin touko-heinäkuussa 2019.

### 6.1 Tyks Psykiatrian sihteereiden kyselyn taustatiedot

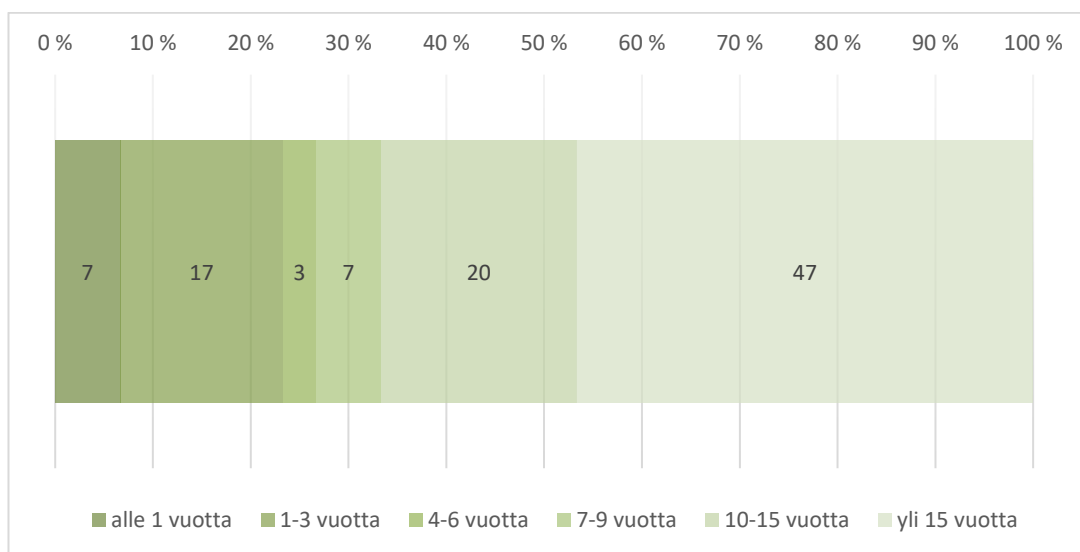
Suurin osa toimisto -ja osastonsihteereiden kyselyyn (n=31) vastanneista on 51–60 –vuotiaita (61 %), viidennes vastanneista 41–50 –vuotiaita ja 17 % vastanneista 31–40 –vuotiaita. Yli 61 –vuotiaita tai alle 30 –vuotiaita vastanneita ei ole ollenkaan. (Kuvio 1.) Kyselyyn vastanneista 84 % toimii nykyisissä tehtävissä osastonsihteerinä ja 16 % toimistosihtheerinä (n=31).



Kuvio 1. Kyselyyn vastanneiden sihteereiden ikäjakauma

Suurin osa (47 %) vastanneista on työskennellyt nykyisessä tehtävässään toimistosihtheerinä tai osastonsihteerinä yli 15 vuotta, viidennes vastanneista (20 %) on työskennellyt 10–15 vuotta, 17 % yhdestä kolmeen vuotta. Alle yhden vuoden ja neljästä kuu-teen vuotta nykyisessä tehtävässään on työskennellyt seitsemän prosenttia ja yhdestä

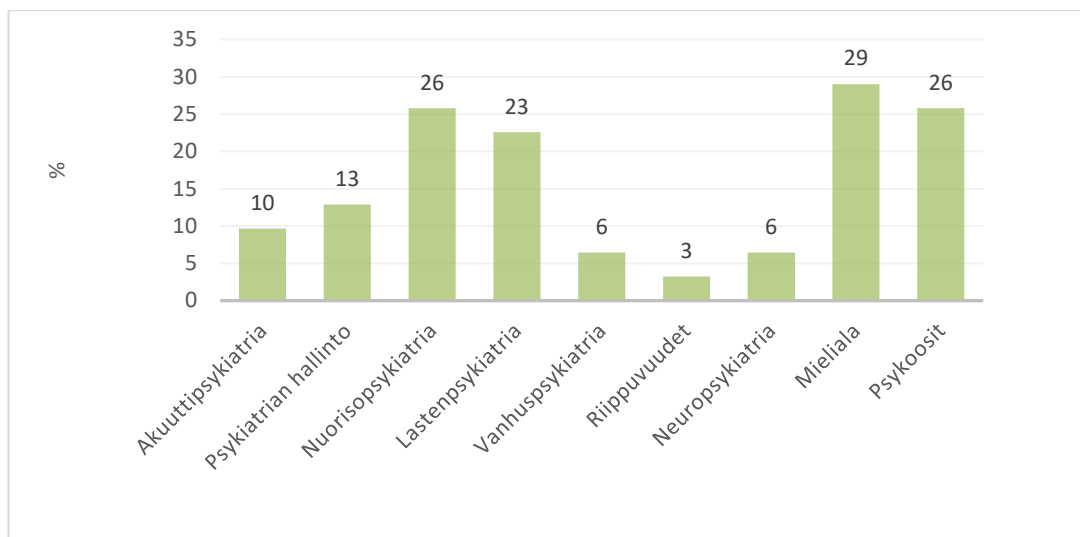
kolmeen vuotta on työskennellyt kolme prosenttia vastanneista. Yli puolet (n=30) vastanneista (67 %) on toiminut nykyisessä tehtävässään yli 10 vuotta. (Kuvio 2.)



Kuvio 2. Sihteerien työskentelyaika nykyisessä tehtävässä

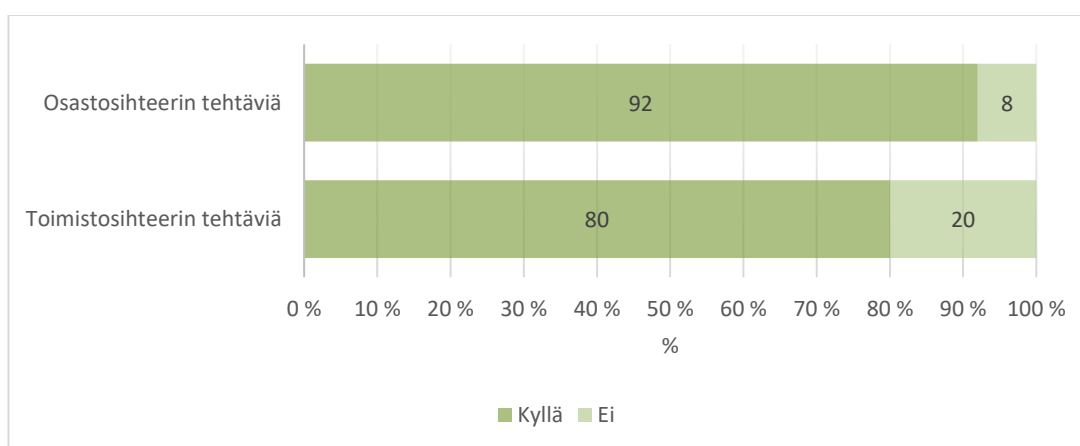
Kaikki kyselyyn vastanneet sihteerit, jotka ilmoittivat työskentelevänsä toimistosihteerinä ovat olleet nykyisessä tehtävässä yli 10 vuotta ja osa yli 15 vuotta. Kyselyyn vastanneista osastonsihteerin tehtävissä työskentelevät olivat työskennelleet alle vuodesta yli 15 vuoteen.

Kaikki psykiatrian vastualueet olivat pääasiallisena työskentelyvastuualueena kyselyyn vastanneilla sihteereillä. Sihteereistä (n=31) suurin osa tekee työtä vain yhdelle psykiatrian vastuualueelle. Neljä vastanneista tekee työtä pääasiassa kahdelle vastuualueelle, kaksi vastanneista kolmelle vastuualueelle ja yksi vastanneista ilmoitti työskentelevänsä neljälle eri vastuualueelle. Suurin osa, 29 % kyselyyn vastanneista sihteereistä teki työtä mielialan vastuualueelle, nuorisopsykiatrian ja psykoosien vastuualueille työskenteli 26 % ja lastenpsykiatrian vastuualueelle 23 % vastaajista. (Kuvio 3.)



Kuvio 3. Kyselyyn vastanneiden sihteereiden pääasiallisten työskentelyvastuualueiden jakaantuminen

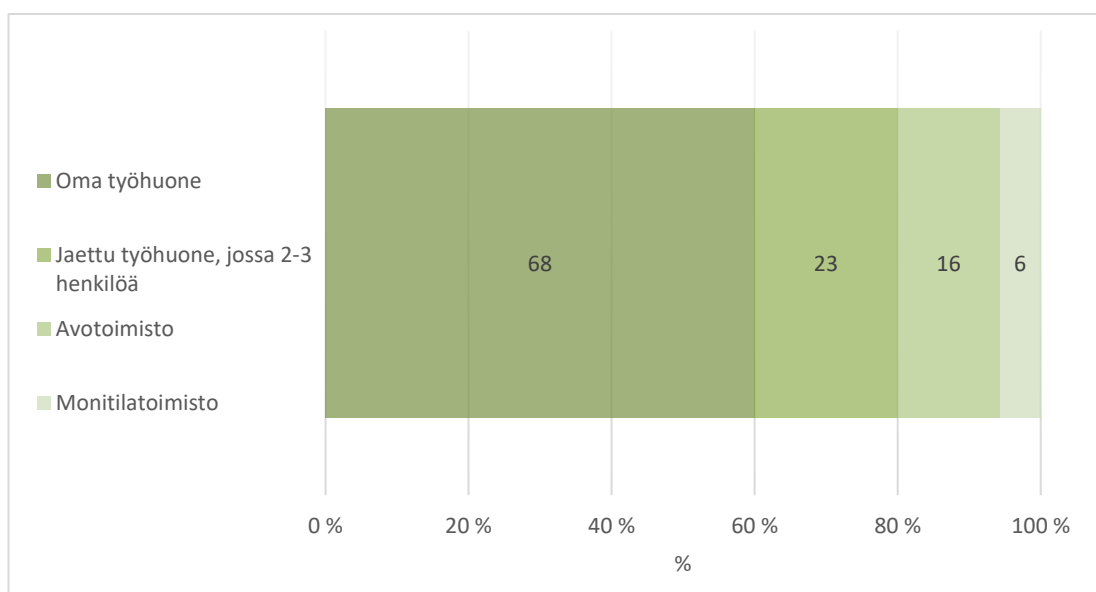
Lähes kaikilla kyselyyn vastanneilla työnkuvaan kuuluu myös asiakaspalvelua. Vastanneista 90 % kertoi työhönsä kuuluvan asiakaspalvelua ja 10 %:lla vastanneilla työnkuvaan ei kuulu asiakaspalvelua. Asiakaspalvelua kuuluu tehtävänkuvaan sekä toimistosihhteereillä että osastonsihhteereillä. Kyselyyn vastanneista sihteereistä (n=30) osastonsihteerin tehtävissä olevista 92 %:lla työhön kuuluu asiakaspalvelua ja kahdeksalla prosentilla työhön ei sitä kuulu. Toimistosihhteereistä 80 %:lla on asiakaspalvelua työssään. Loput 20 % toimistosihhteereistä kertoo, että heillä ei ole asiakaspalvelua työssään. (Kuvio 4.)



Kuvio 4. Tulokset kyselyyn vastanneiden sihteereiden kokemuksesta asiakaspalvelun kuulumisesta heidän työhönsä työtehtävien mukaan jaoteltuna

## 6.2 Tyks psykiatrian sihteereiden nykyinen työympäristö

Kyselyyn vastanneista suurin osa (68 %) määritteli nykyisen työtilansa omaksi työhuoneeksi. Jaetuksi työtilaksi, jossa työskentelee kahdesta kolmeen henkilöä, määritteli työtilansa 23 % vastaajista. Avotoimistoksi kokevat työtilansa 16 % ja monitilatoimistoksi kuusi prosenttia (n=31) vastanneista. Osa vastanneista määritteli nykyisen työtilansa avotoimistoksi, joka on jaettu toimisto kahdesta kolmeen henkilön kanssa tai omaksi työhuoneeksi, joka on jaettu kahdesta kolmeen henkilön kanssa. Lisäksi osa vastanneista määritteli nykyisen työtilansa omaksi työhuoneeksi ja monitilatoimistoksi. Kukaan vastanneista ei kokenut työtilaansa jaetuksi työtilaksi, jossa olisi yli kolme henkilöä samassa (Kuvio 5.). Vastanneista suurimman osan (87 %) työtila sijaitsee siinä yksikössä, jonne pääasiassa hän tekee työtä ja 13 %:n työtila on sen yksikön ulkopuolella, jonne hän pääasiassa tekee työtä.

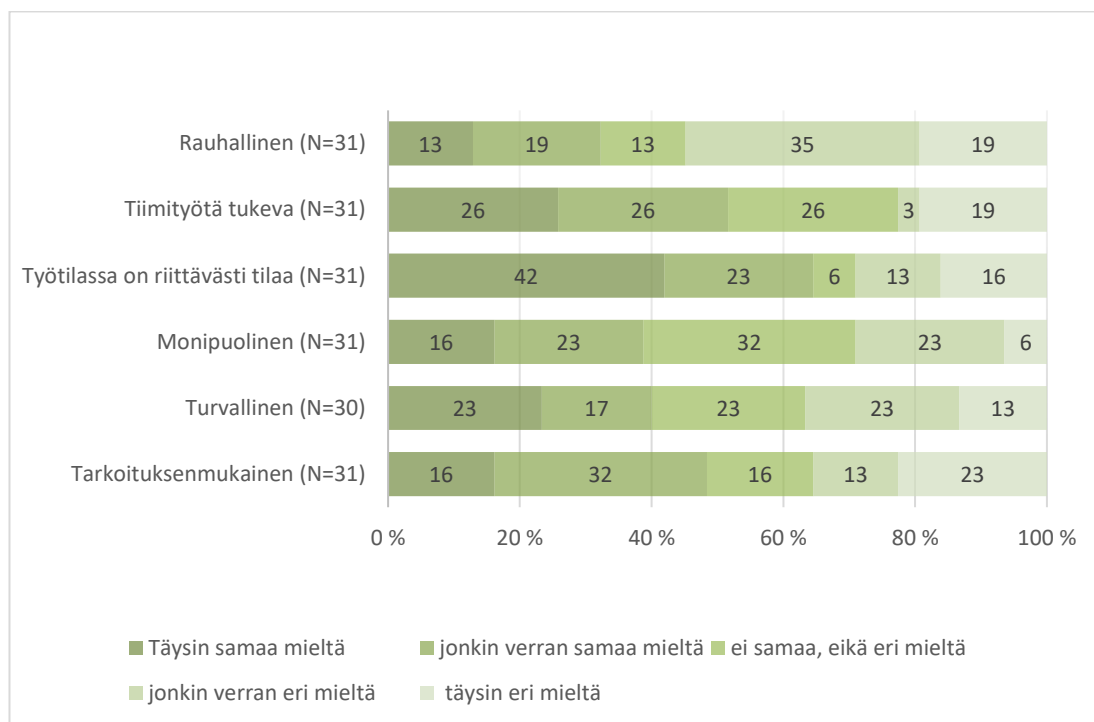


Kuvio 5. Kyselyyn vastanneiden kokemus nykyisestä työtilastaan

## 6.3 Nykyisen työympäristön vaikutus Tyks Psykiatrian sihteerien työhyvinvointiin

Vastanneista yli puolet (54 %) kokee nykyiset työtilat rauhattomiksi. Runsas puolet (52 %) vastanneista kokee nykyisten työtilojen olevan tiimityötä tukevia. Vastanneista

65 % kokee työtilat riittävän tilaviksi. Nykyiset työtilat ovat vain 23 % mielestä turvallisia ja jonkin verran turvallisiksi tilat kokevat 17 % vastanneista. Monipuolisina tiloja piti 16 % ja jonkin verran monipuolisina 23 % vastanneista. Tarkoituksenmukaisina tiloja piti vastanneista 16 % ja jonkin verran tarkoituksenmukaisina 32 %. Vastanneista 23 % ei pitänyt tiloja tarkoituksenmukaisina. (Kuvio 6.)



Kuvio 6. Kyselyyn vastanneiden arviointi nykyisen työtilan vaikutuksesta työhyvinvointiin

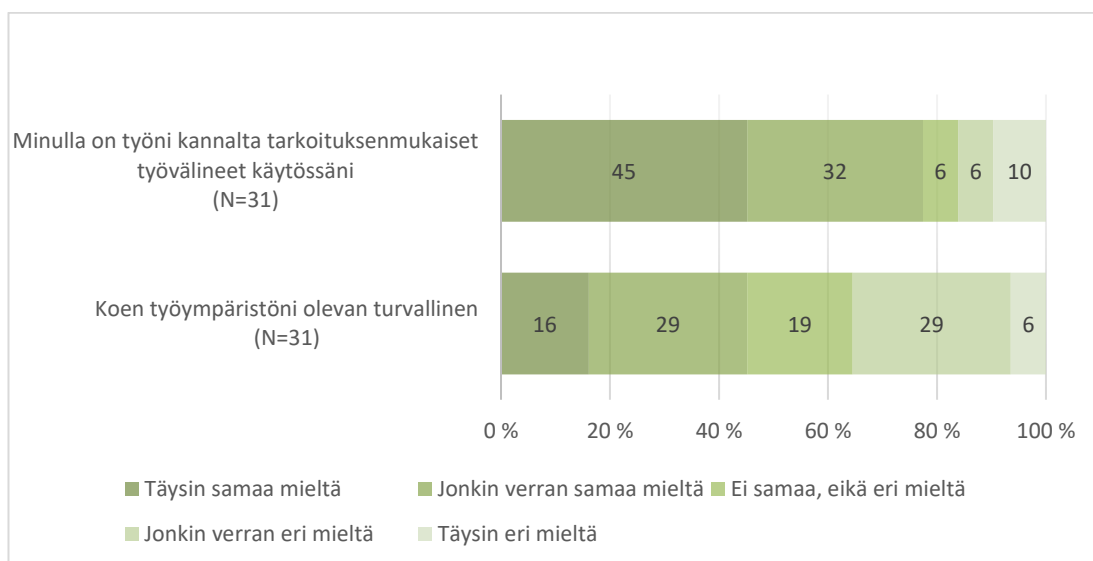
#### 6.4 Tyks Psykiatrian sihteereiden työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät nykyisessä työympäristössä

##### 6.4.1 Fyysisen työympäristön tekijät

Kyselyyn vastanneista lähes 80 % kokee, että heillä on käytössään työnsä kannalta tarkoituksenmukaiset työvälineet, mutta 10 %:n mielestä nykyiset käytössä olevat työvälineet eivät ole heidän työnsä kannalta tarkoituksenmukaisia (n=31). Hieman alle puolet (n=31) vastanneista (45 %) kokee nykyisen työympäristönsä olevan turvallinen



ja toisaalta 35 % kokee työympäristönsä olevan ainakin jonkin verran turvallinen (Kuvio 7.).



Kuvio 7. Fyysisen työympäristön työhyvinvointia tukevat tekijät

Taulukossa 1. on kuvattu fyysisen työympäristön muuttujien keskiarvot. Fyysistä työympäristöä kuvaavien muuttujien perusteella tyytyväisyys fyysiseen työympäristöön saa keskiarvon 2.4, joka kertoo keskimääräistä paremmasta työhyvinvoinnista.

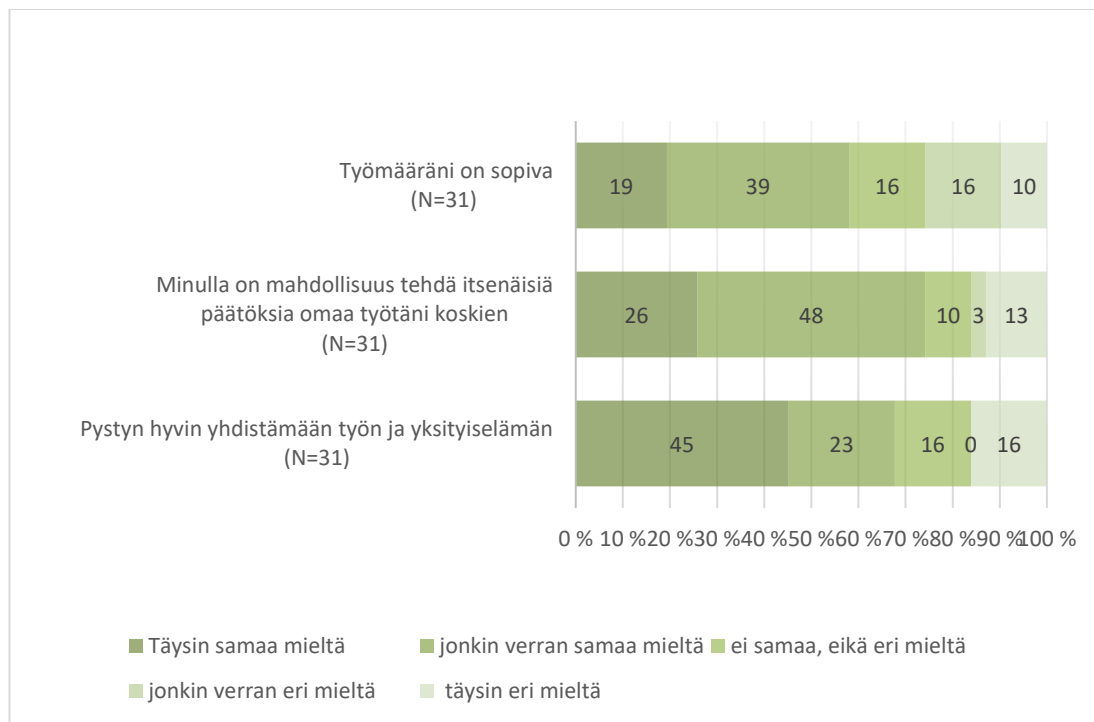
Taulukko 1. Fyysiseen työympäristöön liittyvien väittämien keskiarvot

Muuttuja	Keski-arvo	Keskiarvon selite
Minulla on työni kannalta tarkoituksenmukaiset työvälineet käytössäni	2.0	keskimääräistä parempi työhyvinvointi
Koen työympäristöni olevan turvallinen	2.8	keskimääräinen työhyvinvointi
Yhteensä	2.4	keskimääräinen työhyvinvointi

#### 6.4.2 Psykososiaalisen työympäristön tekijät

Suurin osa kyselyyn vastanneista (58 %) kokee työmääränsä melko sopivana (n=31). Yli 70 % vastanneista kokee, että voi ainakin jonkin verran tehdä itsenäisiä päätöksiä

työssään. Kuitenkin 13 % kokee, ettei hänellä ole mahdollisuutta tehdä itsenäisiä päätöksiä työssään (n=31). Lähes 70 % vastanneista (n=31) kokee pystyvänsä yhdistämään työn ja yksityiselämän ainakin melko hyvin (Kuvio 8.).



Kuvio 8. Työn vaativuustekijät ja osallisuus päätöksentekoon

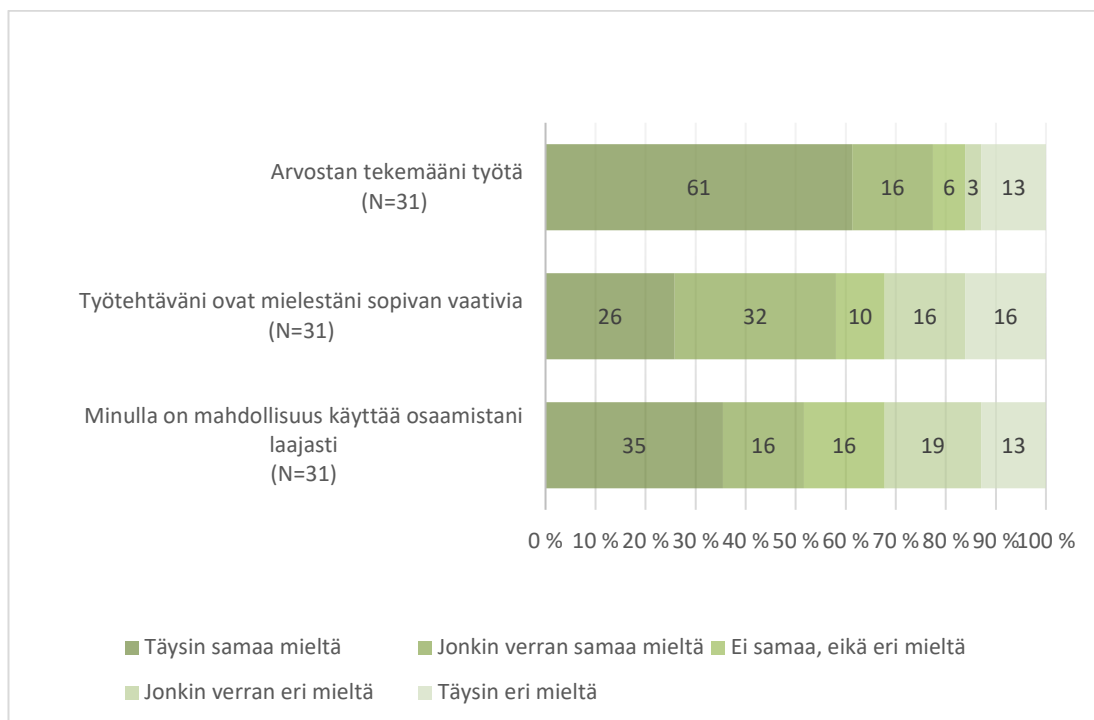
Taulukossa 2. on eritelty työn vaativuustekijät väittämien sekä osallisuus päätöksentekoon väittämien keskiarvot. Työn vaativuustekijöihin ja osallisuus päätöksentekoon väittämien keskiarvoksi muodostui 2.3, joka tarkoittaa keskimäärin parempaa työhyvinvointia.

Taulukko 2. Työn vaativuustekijät ja osallisuus päätöksenteossa muuttujien keskiarvot

Muuttuja	Keski-arvo	Keskiarvon selite
Työmääräni on sopiva	2.6	keskimääräinen työhyvinvointi
Minulla on mahdollisuus tehdä itsenäisiä päätöksiä omaa työtäni koskien	2.3	keskimääräistä parempi työhyvinvointi
Pystyn hyvin yhdistämään työn ja yksityiselämän	2.2	keskimääräistä parempi työhyvinvointi
Yhteensä	2.3	keskimääräistä parempi työhyvinvointi

Kyselyyn vastanneiden enemmistö 77 % arvostaa työtään ja vain pieni osa vastanneista 13 % ei arvosta tekemäänsä työtä (n=31). Yli puolet vastanneista (58 %) pitää

työtehtäviä sopivan vaativina ja 51 %:n mielestä niissä on mahdollisuus käyttää osaamistaan laajasti. Kuitenkin 32 % vastanneista koki (n=31), ettei voi käyttää osaamistaan laajasti nykyisessä tehtävässään (Kuvio 9.).



Kuvio 9. Tyytyväisyys työn motivaatiotekijöihin

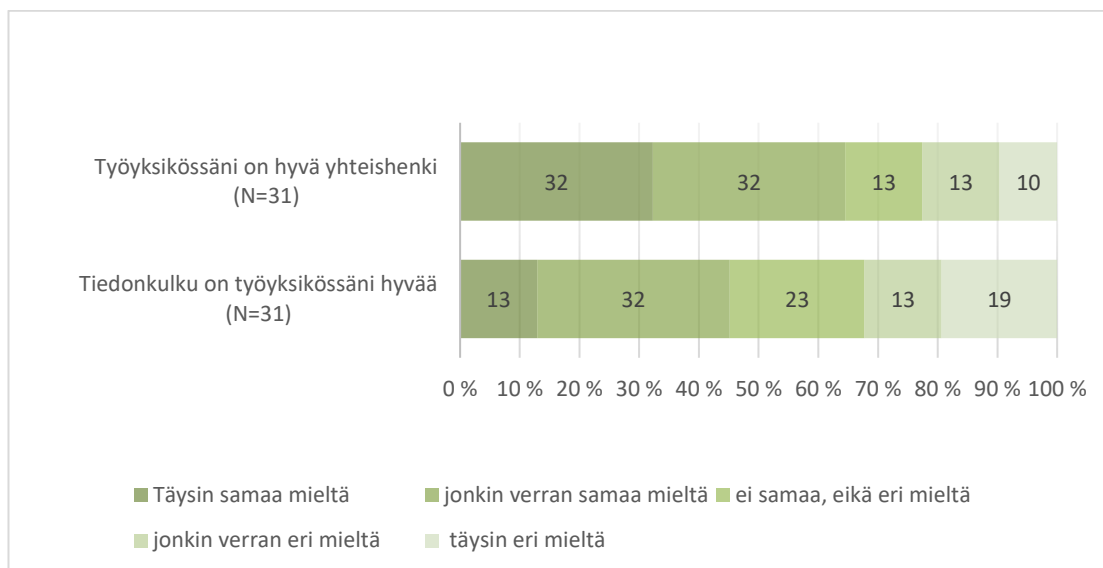
Taulukossa 3. on eritelty työn motivaatiotekijöitä kuvaavien väittämien keskiarvot. Keskiarvoksi tyytyväisyyteen työn motivaatiotekijöiden suhteen muodostui 2,3, joka kuvaa keskimääräistä parempaa työhyvinvointia.

Taulukko 3. Työn motivaatiotekijöiden väittämät

Muuttuja	Keski-arvo	Keskiarvon selite
Arvostan tekemääni työtä	1.9	keskimääräistä parempi työhyvinvointi
Työtehtäväni ovat mielestäni sopivan vaativia	2.6	keskimääräinen työhyvinvointi
Minulla on mahdollisuus käyttää osaamistani laajasti	2.6	keskimääräinen työhyvinvointi
Yhteensä	2,3	keskimääräistä parempi työhyvinvointi

Selvästi suurimman osan vastanneiden mielestä (64 %) työyksiköissä koetaan olevan pääasiassa hyvä yhteishenki, mutta 23 % ei pidä työyksikön yhteishenkeä hyvänä. (n=31). Vastanneiden mielestä tiedonkulku työyksikössä on vain 13 % mielestä hyvää

ja 32 % oli väitteestä jonkin verran samaa mieltä. Vastanneista 19 % koki tiedonkulun olevan huonoa yksikössä ja 13 % oli jonkin verran tyytymätön tiedonkulkuun (n=31). (Kuvio 10.)



Kuvio 10. Tyytyväisyys yhteisöllisyyteen

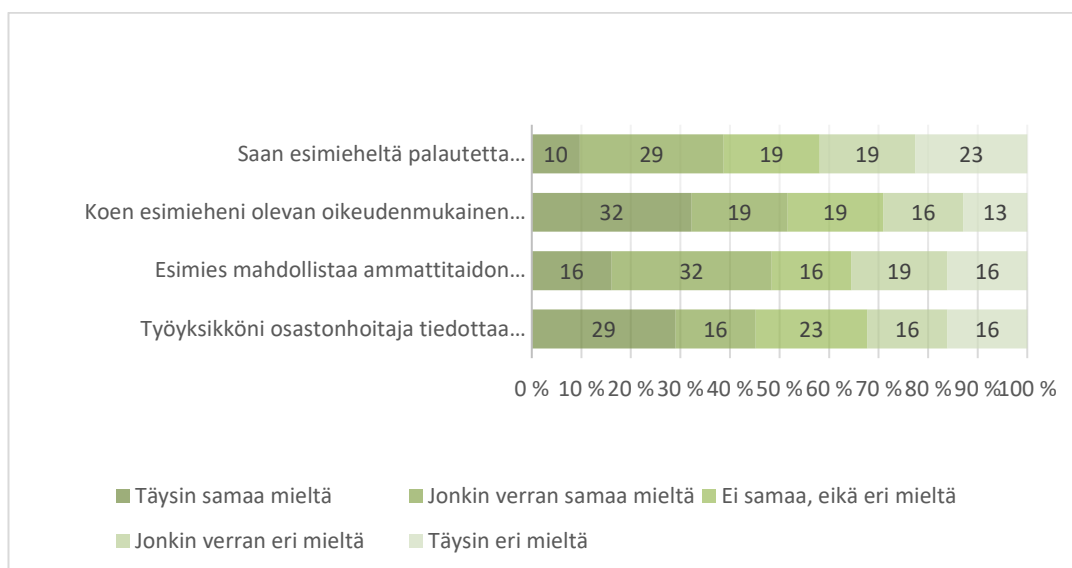
Taulukossa 4. on kuvattu yhteisöllisyyden kokemusta kuvaavien väittämien keskiarvot. Yhteisöllisyyttä kuvaavien väittämien keskiarvoksi muodostui 2.6, joka kertoo keskimääräisestä työhyvinvoinnista.

Taulukko 4. Yhteisöllisyyttä mittaavien väittämien keskiarvot

Muuttuja	Keski-arvo	Keskiarvon selite
Työyksikössäni on hyvä yhteishenki	2.4	keskimääräistä parempi työhyvinvointi
Tiedonkulku on työyksikössäni hyvää	2.9	keskimääräinen työhyvinvointi
Yhteensä	2.6	keskimääräinen työhyvinvointi

Yli puolet kyselyyn vastanneista (51 %) kokee esimiehen olevan oikeudenmukainen, mutta 29 % vastanneista ei pidä esimiestä oikeudenmukaisena (n=31). Alle puolet (48 %) vastanneista kokee esimiehen mahdollistavan ammattitaidon kehittymisen, mutta 35 % vastanneista kokee asian päinvastoin eli esimies ei mahdollista ammattitaidon kehittymistä (n=31). Esimieheltä ei myöskään saada riittävästi palautetta. Vastanneista 39 % kokee saavansa esimieheltä riittävästi palautetta, mutta suurempi osa vastanneista (42 %) kokee ettei saa riittävästi palautetta esimieheltä (n=31). Vastanneista 45

%:n mielestä (n=31) työyksiköiden osastonhoitaja tiedottaa työyksikköä koskevista asioista riittävästi ja 32 % vastanneista kokee tiedottamisen puutteellisenä (Kuvio 11.).



Kuvio 11. Esimiestyöhön liittyvät työhyvinvointia mittaavat kysymykset

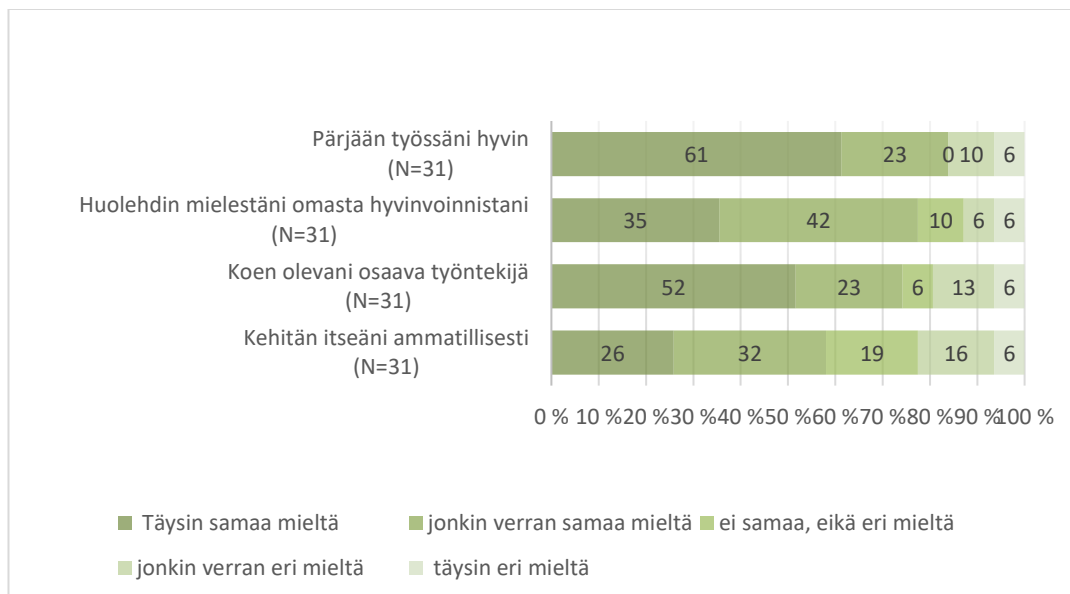
Taulukossa 5. kuvataan esimiestyöhön liittyvien työhyvinvointia kuvaavien väittämien keskiarvot. Kokonaisuudessaan tyytyväisyys esimiestyön muuttujien mukaan on 2.8 eli keskimääräinen työhyvinvointi.

Taulukko 5. Esimiestyötä mittavien muuttujien keskiarvot

Muuttuja	Keski-arvo	Keskiarvon selite
Saan esimieheltä palautetta	3.2	keskimääräinen työhyvinvointi
Koen esimieheni olevan oikeudenmukainen	2.6	keskimääräinen työhyvinvointi
Esimies mahdollistaa ammattitaidon kehittymisen	2.9	keskimääräinen työhyvinvointi
Työyksikköni osastonhoitaja tiedottaa työyksikköäni koskevista asioista	2.7	keskimääräinen työhyvinvointi
Yhteensä	2.8	keskimääräinen työhyvinvointi

Kyselyyn vastanneista suurin osa (84 %) kokee pärjäävänsä työssään hyvin ja selvä enemmistö vastanneista (75 %) kokee olevansa osaavia työntekijöitä. Kuitenkin 16 % vastanneista ei koe pärjäävänsä työssään hyvin ja 19 % vastanneista ei koe olevansa

osaava työntekijä (n=31). Vastanneista 77 % kokee huolehtivansa omasta hyvinvoinnistaan ja yli puolet vastanneista (n=31) 58 % kokee kehittävänsä itseään ammatillisesti (Kuvio 12.)



Kuvio 12. Henkilökohtainen työhyvinvointi

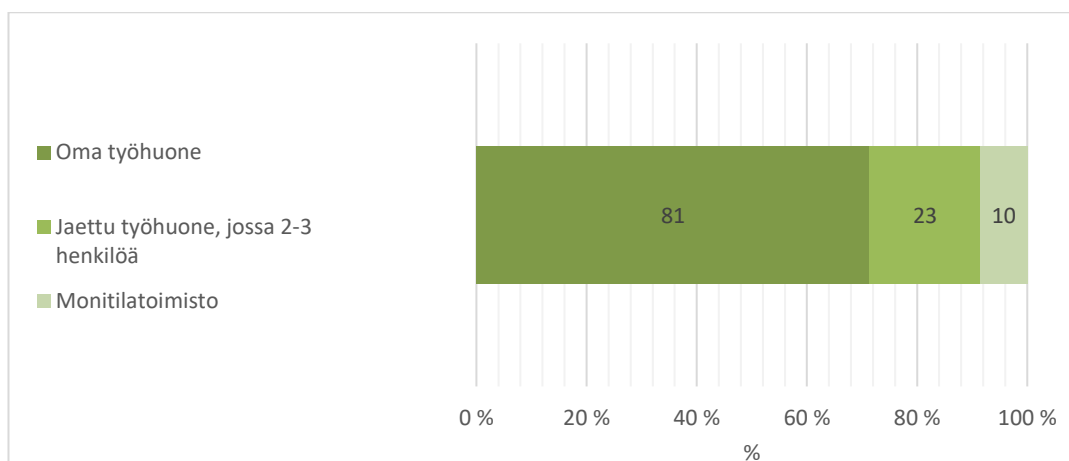
Taulukossa 6. eritellään henkilökohtaisen työhyvinvoinnin muuttujien keskiarvot. Henkilökohtaisen työhyvinvoinnin väittämien keskiarvo oli 2.1, joka kuvaa keskimääräistä parempaa työhyvinvointia.

Taulukko 6. Henkilökohtaisen työhyvinvoinnin väittämät

Muuttuja	Keski-arvo	Keskiarvon selite
Pärjään työssäni hyvin	1.8	keskimääräistä parempi työhyvinvointi
Huolehdin mielestäni omasta hyvinvoinnistani	2.1	keskimääräistä parempi työhyvinvointi
Koen olevani osaava työntekijä	2.0	keskimääräistä parempi työhyvinvointi
Kehitän itseäni ammatillisesti	2.5	keskimääräistä parempi työhyvinvointi
Yhteensä	2.1	keskimääräistä parempi työhyvinvointi

## 6.5 Tyks psykiatrian sihteereiden työympäristö uudessa psykiatrisessa sairaalassa

Kyselyyn vastaajia pyydettiin kertomaan minkälaisessa työtilassa haluaisi uudessa psykiatrisessa sairaalassa työskennellä. Suurin osa vastanneista (81 %) haluaisi uuteen sairaalaan oman työhuoneen. Jaettu työhuonetta, jossa kahdesta kolmeen henkilöä tai monitilatoimistoa kannatti yhteensä 33 % vastanneista. Jaettua työtilaa, jossa työskentelisi yli kolme henkilöä tai avotoimistoa kukaan ei halunnut työtilakseen. (Kuvio 13.).

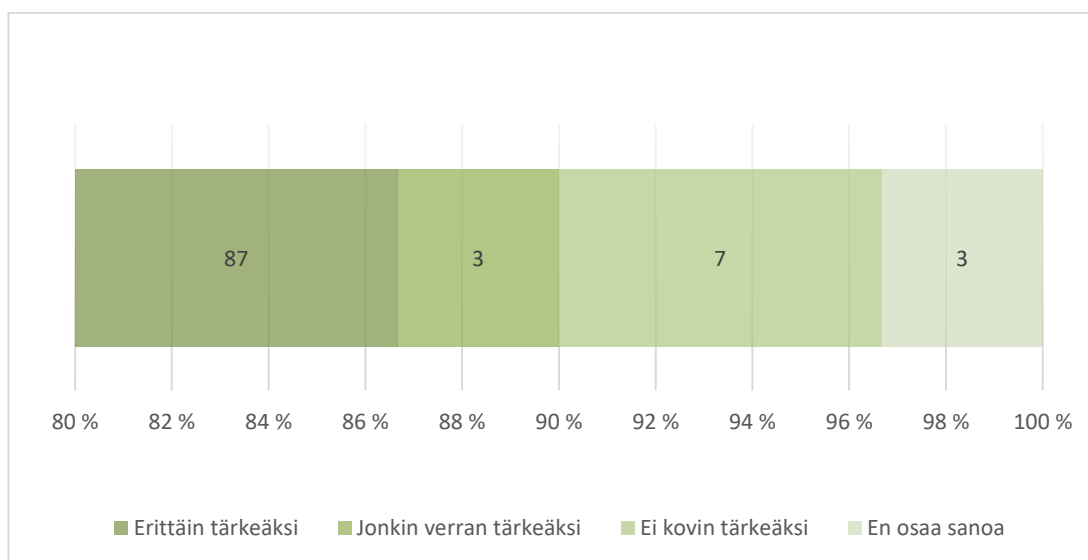


Kuvio 13. Kyselyyn vastanneiden jakautuminen toiveesta työtilaan

Sihteereiden työympäristön fyysisiin tiloihin liittyen haastateltavat toivat esiin työhuoneisiin liittyvistä tekijöistä työtilojen mahdollisen jakautumisen työtehtäväkohtaisiin työtiloihin ja tiimityötiloihin. Tehtäväkohtaisina työtiloina voisi haastateltavien mielestä olla uuden sairaalan ilmoittautumispiste, asiakaspalvelupiste, saneluiden purkuun ja muihin kirjallisiin tehtäviin liittyvän hiljaiset työtilat sekä kokonaan oma kirjoitusyksikkö. Työtiloissa tulisi kirjoittamistyö ja asiakaspalvelutyö olla erotettuina toisistaan. *”rauhallisuus, kirjoittaminen erotetaan asiakaspalvelutyöstä”*. Haastatteluissa esiin nousseet tiimityötilat voisivat olla sihteereille pysyvä työtila, vaikka ei välttämättä oma työtila tiimin sisällä, *”tiimityötila vastuualueittain, jolloin muodostuisi myös työyhteisö”*, *”jollain tavalla pysyvä tila, ei välttämättä oma”*, *”osaston ja avon sihteerit sijoittuisivat samaan tilaan ja jakaisi vastuualueittain työtä. Tämä vähentää haavoittuvuutta ja kaikki osaisi enemmän ja työtehtäviä jaettaisi”*. Tiimityötila voisi olla haastateltavien mukaan monitoimitila, joka mahdollistaisi sihteeritiimin erilaiset työtehtävät, *”monitila vois olla ihan hyvä”*. Monitoimitilassa kenenkään ei tarvitsisi myöskään työskennellä yksin, *”ei välttämättä oma työtila jokaisella”*, *”auttaisi työssä*

*jaksamiseen, jos olisi kollega, jonka kanssa voisi omaa työtään miettiä*”. Työn sujuvuuden kannalta haastateltavat näkivät, ettei työtila voi olla niin vaihteleva, että töihin tullessaan joutuu etsimään itselleen työpisteen. Sihteereiden tiimityötilan haastateltavat näkivät toteutettavan vastuualuekohtaisesti, kuitenkin siten että pienemmillä vastuualueilla olisi yhteinen sihteeritiimi. Hallinnon sihteereiden työtilana haastateltavat näkivät oman tiimityötilan, joka toteutuisi monitoimitilana.

Kyselyyn vastanneista (n=30) suurin osa (87 %) kokee erittäin tärkeäksi, että työtilat sijaitsevat siinä yksikössä, jonne pääasiassa tekee työtä. Jonkin verran tärkeänä työtilan sijaintia yksikössä pitää kolme prosenttia ja vastanneista seitsemän prosenttia ei koe asiaa kovin tärkeänä (Kuvio 14.).



Kuvio 14. Työtilan sijainnin tärkeys siinä yksikössä, johon pääasiassa tekee työtä

Haastateltavat sijoittaisivat sihteereiden työtilat lähelle sitä vastuualuetta tai työyksikköä, jonne nämä pääasiassa tekevät työtä. Sihteereiden työtilojen ei tarvitse sijoittua yksikköjen, esimerkiksi osastojen sisään, mutta sihteereiden tulisi olla helposti tavoitettavissa, *”fyysisesti siinä lähellä, asiantuntijuutta tarvitaan siinä lähellä”, ”osastojen sihteerit sihteeripooleissa, osaston välittömässä läheisyydessä”, ”lähellä muita työntekijöitä, koska niiden kanssa töitä tehdään, onko lääkärin vai koko työyhteisö”*. Sihteereiden työtilojen nähtiin olevan vain sihteereiden käytössä, koska tiloissa olevissa tietokoneissa on ohjelmia, jotka ovat vain sihteerityössä tarpeellisia ja heidän



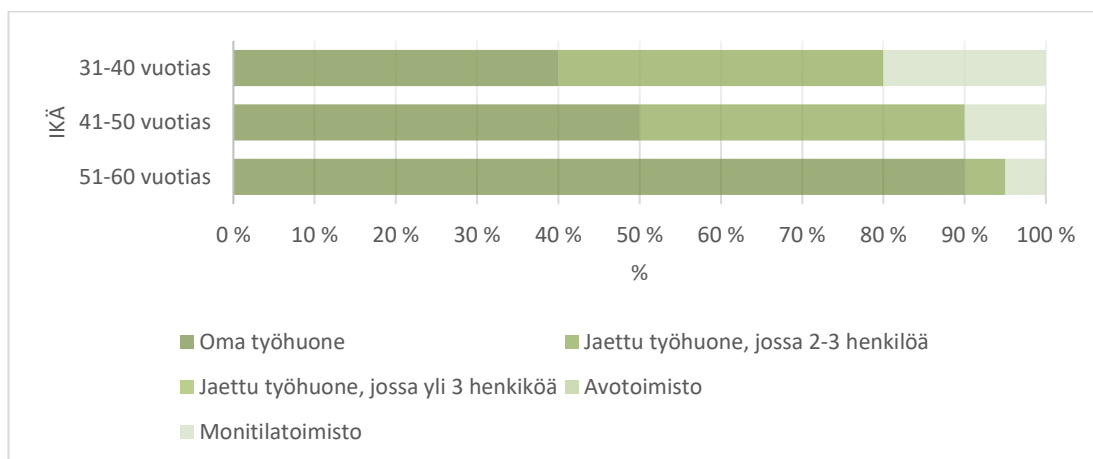
käytössään, *”oma työtila vain sihteereille, heidän koneissaan ohjelmia, joita muilla ei ole”, ”tietää mihin pöytään menee”*.

Sihteereiden fyysisten työtilojen sijoittelulla voidaan haastateltavien mielestä parantaa sihteereiden välistä yhteistyötä tilojen näkökulmasta, jos vastuualueen avohoito ja osastohoito sijoitetaan uuteen sairaalaan rinnakkain, *”fyysinen sijainti lisää yhteistyötä, kun ollaan samassa ja yhteistyö mahdollistuu, kun ollaan samassa paikassa”*. Tällöin sihteerit tekisivät vastuualueen avohoidon ja osastohoidon tehtäviä tiiminä samasta tiimityötilasta, *”osaston ja avon yhteistyö paranee, kun ollaan samassa”*. Tässä mallissa olisi haastateltavien mukaan mahdollisuus saada joustavuutta vastuualueen tehtävien hoitoon ja se mahdollistaisi töiden jakamisen tiimin kesken helpommin, *”jos osasto ja avohoito rinnakkain, auttaisi sihteerityötä ja olisi jouhevampaa”*. Yhteisten tilojen negatiivisena puolena haastateltavat näkivät sen, että omaa työtilaa on vaikeampi saada tässä mallissa, *”sihteereillä pitää olla pysyvyyttä, ettei aamulla arvota mille työpisteelle mennään”*. Sihteereiden yhteistyön nähtiin paranevan samoissa tiloissa työskenneltäessä, *”yhteinen toimisto avo- ja osastosihteereille, saisi jaettua töitä, mutta vaikeampi saada omaa työtilaa”*.

Haastateltavat toivat esiin sihteereiden ja vastuualueiden yhteistyöhön vaikuttavan sen, miten sihteerien työtilat sijoittuvat vastuualueiden yksikköihin nähden sekä uuden sairaalan muuhun henkilökuntaan nähden. Haastateltavien mielestä fyysinen sijainti lähellä yksikköä jo sellaisenaan lisää yhteistyötä sihteereiden ja vastuualueiden välillä. Tiedonkulku vastuualueen asioista saavuttaa sihteerit, kun tilat ovat lähellä vastuualuetta. Sihteerien työtilat tulisi sijoittaa lähelle vastuualueen lääkäreitä, jolloin yhteistyö heidän kanssaan olisi helpompaa, *”lääkärit ja sihteerit lähekkäin työympäristössä”*. Haastateltavat sijoittaisivat hallinnon sihteereiden työtilat lähelle hallinnon muuta henkilökuntaa, jotta työn sujuvuuden kannalta oleellinen vuorovaikutus olisi toimivaa.

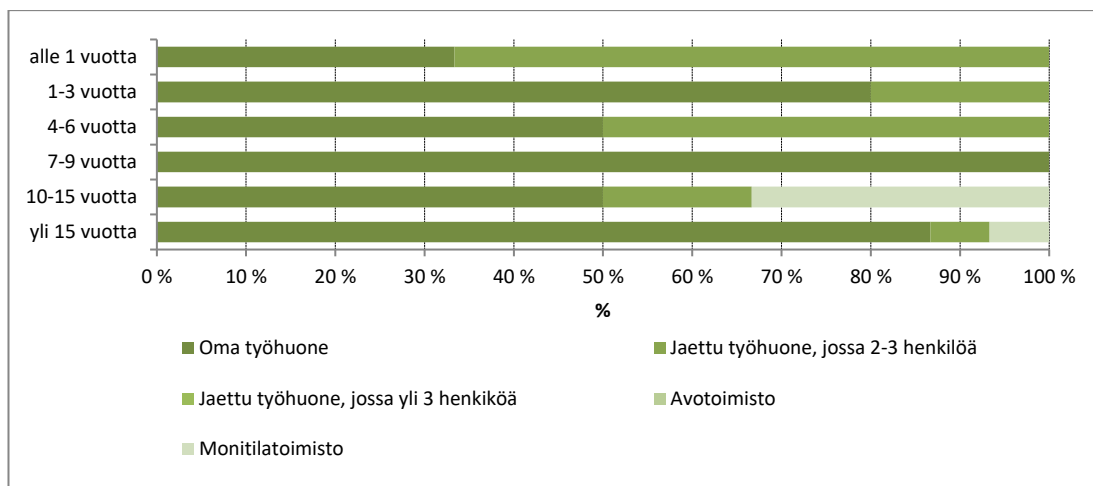
Kyselyn tuloksista selvitettiin, miten vastaajien ikä vaikuttaa siihen minkälaisessa työtilassa haluaisi uudessa sairaalassa työskennellä. Kysymyksessä vastanneilla oli mahdollisuus valita useampi työhuonemalli mieleisekseen. Yli 51 vuotiaista vastanneista 90 % toivoi omaa työhuonetta uuteen sairaalaan. Ikäluokassa 41–50 –vuotiaat oman työhuoneen kannalla oli 63 % ja ikäryhmässä 31–40 –vuotiaat 50 % haluaisi oman työhuoneen. Monitilatoimisto sopisi työtilaksi 31–40 –vuotiaiden ryhmässä 25 %:lle

ja 41–50-vuotiaiden ryhmässä 13 %:lle. Yli 51 –vuotiaista vastanneista vain viisi prosenttia haluaisi työskennellä monitilatoimistossa. Jaetussa työtilassa, jossa samassa työskentelisi kahdesta kolmeen työntekijää haluaisi työskennellä kaikista alle 50 –vuotiaita vastanneista puolet ja yli 51 –vuotiaista vastanneista vain viisi prosenttia (Kuvio 15.).



Kuvio 15. Uuden työtilan toiveiden jakautuminen ikäryhmittäin

Kyselyn tuloksista selvitettiin miten vastaajien työskentelyaika nykyisissä tehtävissä vaikuttaa siihen, minkälaisessa työtilassa haluaisi työskennellä uudessa sairaalassa. Vastaajilla oli mahdollisuus valita useampi vaihtoehto työhuonemalleista. Lähes kaikissa työskentelyvuosiryhmissä vastanneista suurin osa toivoi tulevan työtilan olevan oma työhuone, riippumatta työskentelyvuosista nykyisessä tehtävässä. Ainoastaan alle vuoden työskennelleiden ryhmässä jaettu työtila kahdesta kolmeen henkilön kanssa sai omaa työtilaa enemmän kannatusta. Monitilatoimistossa olisi valmis työskentelemään 10–15 vuotta nykyisissä tehtävissä työskennelleistä vastanneista vain 33 % ja yli 15 vuotta nykyisissä tehtävissä työskennelleistä seitsemän prosenttia. Jaettu työhuone kahden tai kolmen henkilön kanssa sai kannatusta selvästi eniten alle vuoden nykyisessä tehtävässä työskennelleiden vastanneiden joukossa. Puolet neljästä kuuteen vuotta nykyisissä tehtävissä työskennelleistä olisi valmis jaettuun työhuoneeseen. Jaettu työhuone sai kannatusta 10–15 vuotta työskennelleiden ryhmässä 17 % ja yli 15 vuotta työskennelleiden ryhmässä seitsemän prosenttia. (Kuvio 16.)



Kuvio 16. Uuden työtilan toiveen jakautuminen työskentelyvuosiryhmittäin

## 6.6 Tyks Psykiatrian sihteereiden työhyvinvointia tukevat tekijät

Uusien työympäristöjen suunnittelun tueksi haluttiin tietää, mitkä työympäristön tekijät tukevat työhyvinvointia ja miksi, jotta näitä tekijöitä voidaan ottaa huomioon sihteereiden työympäristöjen suunnittelussa. Työhyvinvointia tukevat muuttujat jaettiin fyysisiin tekijöihin ja psykososiaalisiin tekijöihin.

### 6.6.1 Työhyvinvointia tukevat fyysisen työympäristön tekijät

Kyselyyn vastanneiden sihteereiden mielestä työtilalla on merkitystä työhyvinvointiin 61 %:n mielestä ja jonkin verran 13 % mielestä (n=31). Perusteluina työtilan merkitykselle vastanneista useat painottivat työtilan rauhallisuutta ja näkivät rauhallisuuden mahdollistavan keskittymisen työhön ja parantavan työn laatua. Työhyvinvointia parantava tekijä vastanneiden mielestä on se, ettei työtilaa tarvitse vaihtaa joka päivä, jolloin keskeneräiset työt voi jättää työpisteelle. Oman työtilan koetaan parantavan työhyvinvointia. Paremmen asiakaspalvelun hoidon koettiin mahdollistuvan varsinkin puheluiden osalta omalla työtilalla. Työtilan tulee kyselyyn vastanneiden mielestä olla sijoittunut niin, että siitä on sujuva muun työryhmän saavutettavuus, kuitenkin niin, ettei tila ole läpikulkupaikka. (Kuvio 17.) Haastatteluissa sihteereiden työtilat nähtiin uudessa sairaalassa olevan tiimityötiloja, mahdollisesti monitoimitiloja, joissa on eri-

laisia työpisteitä. Työtilojen toivotaan sijoittuvan vastuualueittain, jolloin sihteeritiimit tekisivät työtä sekä avohoidolle että osastoille. Hallinnon sihteereille toivotaan olevan oma sihteeritiiminsä ja senkin toimivan monitoimitilassa. Sihteerien työtilojen tulee olla lähellä vastuualueita ja vastuualueen työntekijöitä, jolloin yhteistyö näiden välillä on sujuvampaa. Vastuualueittain sijaitsevat tiimityötilat mahdollistavat sihteereille työyhteisöjen muodostumisen ja samaa työtä tekevien tuen. *”Tiimityötilat muodostaisi myös työyhteisöjä, joka on merkittävä työviihtyvyyden ja tehokkuuden kannalta”*. Haastateltavien mielestä sihteereillä tulee olla hänen tarvitsemansa työvälineet lähellä ja työpisteellä pitää pystyä puhumaan puhelimeen toisia häiritsemättä. Puheluiden puhuminen erillisessä tilassa nähtiin ongelmallisena.

Haastateltavien mielestä sihteereiden työtiloissa fyysisen ergonomian tekijät tulee huomioida siten, että työpöydät ja työtuolit ovat helposti säädettäviä. Jos työtilaa joutuu usein vaihtamaan niin jokaisen työntekijän, on pystyttävä helposti vaihtamaan tietokoneeseen itselleen sopiva näppäimistö ja hiiri, *”ergonomiset työtilat”, ”säätöpöydät, hyvät hiiret, ergonominen puoli hyvä”*. Työpisteiden standardisointi nähtiin yhtenä vaihtoehtona, jolloin työtilojen säädettävyys olisi kaikissa työpisteissä samanlainen ja vaihtovälineet myös samanlaisia.

Haastateltavat pitivät sihteereiden työtilojen ominaisuuksista tärkeimpänä työtilojen rauhallisuutta. Sihteereiden työtilat eivät saa olla läpikulkupaikkoja tai risteysasemia, *”rauhallinen, ei välitila, jossa kuljetaan”, ”rauhallisuus, hälyänet pitää olla pois. Ei risteysasema”*. Työtilojen rauhoittamisella muulta liikenteeltä voidaan varmistaa sihteereille työrauha ja mahdollisuus keskittyä omaan työhön sekä saada työ tehokkaammaksi, *”työ on tehokkaampaa, jos se ei koko ajan keskeydy”*. Työtilojen viihtyisyyden tekijöistä haastateltavat toivat esiin tilojen äänieristyksen varsinkin sanelujen purkuun liittyvissä työtiloissa. Viihtyisien työtilojen haastateltavat näkivät vaikuttavan työn parempaan sujuvuuteen.

Työympäristön turvallisuus on kyselyyn (n=31) vastanneista 58 %:n mielestä merkitystä työhyvinvointiin ja 13 %:n mielestä jonkin verran (Kuvio 17.). Vastanneet perustelevat työympäristön turvallisuuden merkitystä työhyvinvointiin viihtyvyyden parantumisella sekä paremmalla työrauhalla. Haastateltavat tuovat esiin myös sihteereiden työtilojen työturvallisuuden. Haastateltavien mielestä työturvallisuuteen liittyvät

tekijät tulee huomioida jo tilojen suunnittelussa samalla tavalla kuin muunkin henkilökunnan tiloissa, koska sihteerit ovat usein ensimmäisinä vastaanottamassa asiakasta tämän tullessa esimerkiksi avohoidon vastaanotolle. Kyselyyn vastanneet kokevat työympäristön turvallisuuteen kuuluviksi osa-alueiksi hyvän valaistuksen ja äänieristyksen sekä sopivan lämpötilan ja ilmankosteuden, jotka luovat työympäristöstä turvallisemman. Henkilöhälytysjärjestelmän toimivuuden koetaan vaikuttavan työympäristön turvallisuuteen vähentäen väkivallan uhan vaikutusta. Haastateltavat kokevat tilojen valaistuksen ja lämpötilan olevan myös viihtyisyyteen vaikuttavia tekijä.

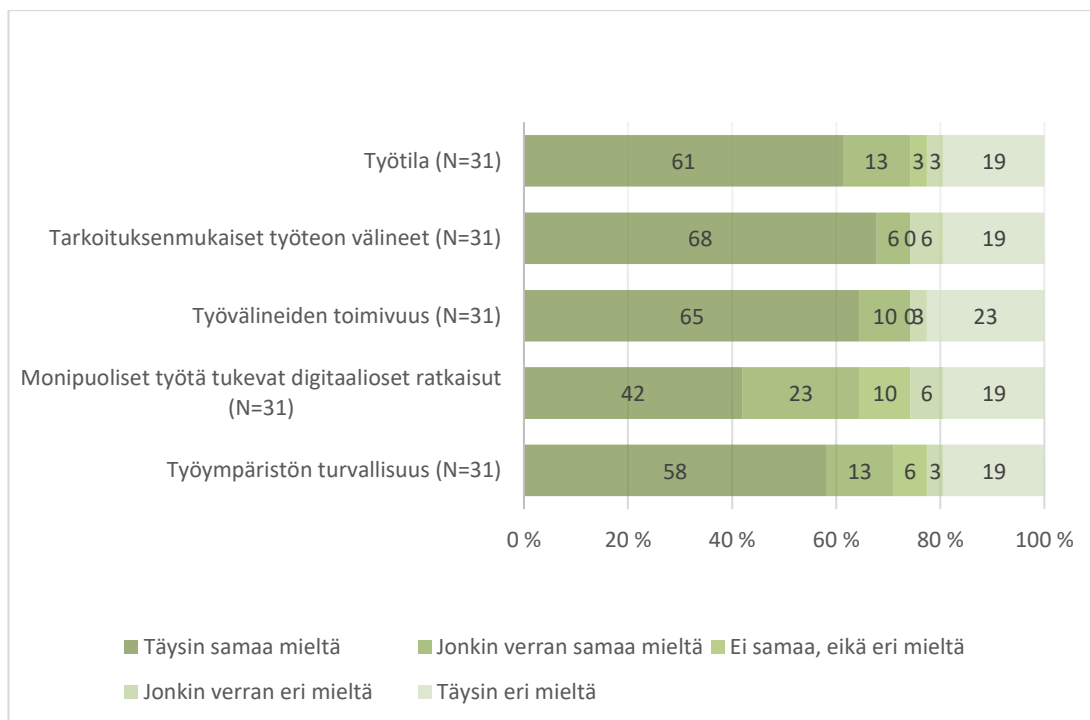
Työhyvinvointia tukevana tekijänä tarkoituksenmukaiset työvälineet kokee 68 % vastanneista ja jonkin verran kuusi prosenttia vastanneista (n=31). Perusteluina tarkoituksenmukaisille työvälineille työhyvinvoinnin tukijana vastanneet näkevät niiden nopeuttavan ja sujuvoittavan työntekoa. Myös työntekoon liittyvien tietokoneohjelmien toimivuus nähdään tärkeänä. Työnteon välineiden osalta tietokoneohjelmien lisäksi vastauksissa nousee esiin laitteiden, työtuolien ja työpöytien säädettävyys. (Kuvio 18.). Koneiden ja laitteiden osalta haastateltavat arvioivat, että sihteeillä tulee olla työvälineinä oma tulostin työpisteellä, helposti vaihdettava näppäimistö, hyvät tietotekniset välineet, vastamelutoiminnolla olevat kuulokkeet, skanneri ja riittävän hyvä puhelin. *”riittävät välineet; tietotekniset välineet, faxit, tulostimet riittävän lähellä”, ”kuulokkeet niin hyvät kuin mahdollista, melun eston takia”, ”kaikki pitää olla saatavilla”*. Tietokoneiden tulee olla kannettavia, jolloin niitä on mahdollista käyttää kokouksissa. Sihteerien työn sujuvuutta parantaa myös oma tulostin, jolloin tulostuksia ei tarvitse tehdä yhteiskäytössä olevaan turvatulostimeen, joka useimmiten on kaukana työpisteestä, *”oma tulostin ja siten ettei siihen muut tulosta, ettei siksi työt keskeydy”, ”turvatulostin hidastaa työtä”*. Haastateltavien mielestä työvälineiden säädettävyys on myös osa viihtyisyyttä lisäävistä tekijöistä.

Haastateltavat tuovat esiin sihteerin työhön liittyvistä muista tiloista toimistotarvikkeiden varastoinnin, joka ei saa olla sihteerien työtiloissa, *”ei toimistotarvikkeiden varasto”*. Myös psykiatriseen hoitoon liittyvien erilaisten lakisääteisten paperilomakkeiden säilytykselle tulee olla omat säilytystilat, *”säilytystilat lakisääteisille säilytettävälle papereille”*. Muun henkilökunnan kopiointi- ja tulostustilat tulee sijoittaa erikseen sihteerien työtiloista, *”kopiointi ja tulostus eri tilassa ja toimistotarvikkeet”*.

Näillä tekijöillä rauhoitetaan sihteereiden työtilat ja estetään niiden muodostuminen tapaamispaikaksi muulle henkilökunnalle.

Työvälineiden toimivuus työhyvinvoinnin tukijana on vastanneista 65 %:n mielestä tärkeää ja 10 % mielestä jonkin verran. Toisaalta vastanneista 23 %:n mielestä työvälineiden toimivuus ei ole työhyvinvointia tukeva tekijä (Kuvio 17.). Toimivat työnteon välineet nähdään välttämättömänä toimivalle työnteolle. Haastateltavat ovat samalla kannalla kyselyyn vastaajien kanssa työvälineiden toimivuuden tärkeydestä. Haastateltavien mielestä työhön liittyvien tietokoneen ohjelmistojen ja ohjelmien on oltava ajanmukaisia sekä helppokäyttöisiä. Tekniikan toimivuuteen tulee panostaa työn sujuvuuden varmistamiseksi. *”työvälineet ja tekniikka kunnossa ja ohjelmat koneissa toimivat”, ”työvälineiden toimivuuteen tulee panostaa”*. Haastateltavat tuovat esiin myös työvälineisiin ja ohjelmiin liittyvän koulutuksen ja osaamisen. Työvälineiden ja työhön liittyvien ohjelmistojen käyttöön on uudessa sairaalassa saatava systemaattista koulutusta, *”systemaattista koulutusta ohjelmiin, perehdytysohjelma”*. Jotta työ on sujuvaa, tulee kaikkien osastonsihteerin tehtävissä työskentelevien hallita eri työtehtävissä käytettävät ohjelmistot työnkuvan mukaisesti, *”osastojen ja polien sihteerit vastualueilla voi kiertää, jotta osattaisi tehdä laajasti”*.

Kyselyyn vastanneista monipuolisten digitaalisten ratkaisujen kokee 42 % tukevan työhyvinvointia ja jonkin verran sitä tukevan 23 % vastanneista (n=31). Vastanneista 19 % ei koe digitaalisten ratkaisujen tukevan työhyvinvointia (Kuvio 17.). Digitaalisten ratkaisujen koetaan tukevan työhyvinvointia silloin kun ne toimivat ja säästävät aikaa. Vastanneiden aiempien kokemusten perusteella uudet sovellukset eivät aina kuitenkaan toimi riittävän hyvin, jolloin työn sujuvuus kärsii.



Kuvio 17. Työhyvinvointia tukevat fyysisen työympäristön tekijät

#### 6.6.2 Työhyvinvointia tukevat psykososiaalisen työympäristön tekijät

Työyhteisön merkitys työhyvinvoinnin tukijana on tärkeä yli puolelle vastanneista (52 %) ja 19 % kokee sen jonkin verran tärkeäksi (Kuvio 18). Työhyvinvoinnin tukijana työyhteisön merkitystä perustellaan joukkoon kuulumisen tärkeydellä sekä työyhteisöön kuulumista sujuvan yhteistyön mahdollistajana. Haastateltavat toivovat, että yksittäiset sihteeritiimit muodostavat työyhteisöjä, joissa niiden jäsenet pystyvät paremmin kehittämään ja hiomaan kyseinen tiimin toimintatapoja. Tästä on hyötynä se, että sihteeritiimin tehtävät suoritetaan aina samalla tavalla sihteeristä riippumatta, jolloin yhteistyö vastualueiden kanssa on helpompaa, *tiimit voisi hioa toimintatapojaan ja asiat siinä tiimissä tehtäisiin asiat samalla tavalla*. Sihteerien työnjako ja se miten sihteerityö järjestetään uudessa sairaalassa, vaikuttavat yhteistyön toimivuuteen. Haastateltavat nostivat esiin sihteeritiimit, jotka sijoittuvat sairaalarakennuksen kerroksiin vastualueiden läheisyyteen. Hallinnossa nähdään olevan oma sihteeritiiminsä, *”jos sihteerit muodostaisi tiimejä kerroksiin ja hallinnon tiimi omansa”*. Sihteeritiimit voivat työskennellä yhdelle tai useammalle eri kokoiselle vastuualueelle. Sihteeritiimin

ei toisaalta toivota olevan vain yhden vastuualueen tehtävissä, koska sen nähdään vähentävän sihteereiden välistä yhteistyötä ja rajaavan osaamisen vain yhden vastuualueen tehtäviin, *”ei vastuualuejaolla sihteereitä, tulee muureja ja osaa vain jonkun vastuualueen kokonaisuuden”*. Vastuualueiden näkökulmasta voi olla helpompaa ja selkeämpää, jos sihteerit on jaettu vastuualueittain, *”jos sihteerit olisi jaettu vastuualueittain se voisi helpottaa työtä”*. Yhteistyön tekeminen tuttujen sihteereiden kanssa nähdään olevan helpompaa sekä vastuualueiden että sihteerien kannalta, *”tutun ihmisen kanssa helpompi asioida”*. Sihteeritiimi pystyy palvelemaan vastuualueen tarpeita paremmin ja mahdolliset sihteerien poissaolot on helpompi korvata tiimin sisäisesti. Yhteistyön kannalta haastateltavat näkevät, että sihteerien työpanoksen käytön tulee olla joustavaa.

Haastateltavat nostavat tiedonkulun sihteerien ja vastuualueiden välillä yhdeksi keinoksi, joka auttaisi parempaan yhteistyöhön. Yhteistyötä on mahdollista parantaa ottamalla sihteerit mukaan vastuualueiden yksiköiden erilaisiin palavereihin, koska työtä joka tapauksessa tehdään yhdessä muun henkilöstön kanssa, *”asioista tulee tiedottaa, tehdä työtä porukassa, sihteerit siinä mukaan niin kuin muutkin ammattiryhmät”*. Sihteerien välistä yhteistyötä voidaan parantaa myös omilla kokouksilla, joissa käsitellään heille tiedotettavia asioita. Sihteereiden yhteisillä tapaamisilla voi olla myös yhdessä oppimisen näkökulma eri sihteerityön osa-alueisiin, *”yhteisiä kokoontumisia sihteereille, jossa voisivat yhdessä oppia asioita esimerkiksi vastuualueittain tai avo ja osastojaolla”*. Haastatteluissa nousi lisäksi esiin oman ammattikunnan kesken järjestettävien tapaamisten tärkeys yhtenäisyyden ja yhteistyön kannalta. *”omaa porukkaa on hyvä nähdä, vaikka harvakseltaan”*, *”kun sihteerit toimivat yhdessä, se tuo työhyvinvointia”*. Myös oma työnohjaus sihteereille nostetaan esiin yhteistyön parantajana sekä yhtenä tiedonkulkuun vaikuttavana tekijänä.

Lisäksi haastateltavat toivat esille jatkuvan vuorovaikutuksen merkityksen yhteistyön parantajana. Hyvä kommunikaatio auttaa sihteereitä toimimaan yhdessä, jonka nähdään parantavan työhyvinvointia. Yhdeksi vaihtoehdoksi vuorovaikutuksen parantajana haastateltavat näkevät digitalisaation. Digitaalisilla ratkaisuilla on mahdollisuus helpottaa yhteydenpitoa sihteerien välillä ja tuoda yhteenkuuluvuuden tunnetta. *”digitalisaation kehittyminen helpottaa yhteydenpitoa periferian yksikköihin ja vaikuttaa*



*yhteistyöhön*”. Hyvä vuorovaikutus vastuualueiden ja sihteerien välillä nähdään edesauttavan työn merkityksellisyyttä ja samalla työhyvinvointia. Yhteistyön kannalta haastateltavat nostivat esille vastuualueiden ja sihteerien väliset yhteiset tapaamiset vastuualueiden ylihoitajien ja osastonhoitajien sekä sihteerien ja heidän esimiestensä kesken. Tämän tyyppisillä tapaamisilla voidaan parantaa tiedonkulkua ja yhteistyötä molemmin puolin.

Kyselyyn vastanneista 68 %:n mukaan mielekäs työ on työhyvinvointia tukeva tekijä ja jonkin verran työhyvinvointia tukevaa sen näki olevan kuusi prosenttia (n=31) (Kuvio 18.). Mielekästä työtä työhyvinvointia tukevana tekijänä perusteltiin sillä, että se edesauttaa työnteon sujuvuutta. Mielekäs työ on mukavampaa ja sitä jaksaa paremmin tehdä. Vastanneiden mielestä työstään pitävää työntekijää pidetään myös tehokkaampana. Työn sekavuuden, toimintatapojen yhtenäisen linjan puuttuminen ja sen, että yhteisistä asioista ei ole sovittu, nähdään vaikuttavan työn mielekkyyteen ja sitä kautta työhyvinvointiin. Haastateltavat nostivat esiin myös yhtenäiset toimintatavat sekä sihteeereillä että vastuualueiden työntekijöillä. Yhtenäisillä toimintatavoilla voidaan haastateltavien mielestä parantaa yhteistyötä sihteerien välillä sekä vastuualueiden ja sihteerien välillä. Sihteerien välistä yhteistyötä voidaan parantaa yhtenevillä käytännöillä töiden tekemisessä, jolloin asiat tehdään samalla tavalla paikasta riippumatta, *”toimintamallien erilaisuus vastuualueilla vähentää yhteistyötä, kun ajatellaan edelleenkin, että ollaan vastuualueilla”*. Yhteneväsillä käytännöillä voidaan tuoda työhön myös sujuvuutta, *”yhteneväsiset käytännöt, sama asia tehdään samalla tavalla joka paikassa toisi sujuvuutta”*. Pelkästään sihteerin yhtenäiset toimintatavat eivät kuitenkaan riitä. Olennaista haastateltavien mielestä on selkeiden toimintatapojen sopiminen ja niistä kiinni pitäminen, *”selkeät toimintatavat ja niiden noudattaminen on olennaista”*. Haasteellisuutta yhteistyöhön tuo tällä hetkellä vastuualueiden toimintamallien erilaisuus samoissa tehtävissä. Haastatteluissa nousi esiin lisäksi ammattiryhmien välinen työnjako vastuualueiden työntekijöiden ja sihteerien välisen yhteistyön parantamiseksi. Jotta kaikki uudessa sairaalassa työskentelevät ammattiryhmät tietävät mikä on kenenkin työ, on ammattiryhmien välinen työnjako selkeytettävä. Yhtenäisellä mallilla mahdollistetaan parempi yhteistyö vastuualueiden ja sihteerien välillä sekä vältetään epäselviltä tilanteilta, *”ammattiryhmien välinen työnjako tulee tehdä selväksi, mikä on kenenkin työ”*.

Esimiestyön vaikutuksen työhyvinvointia tukevana tekijänä kokee tärkeänä 45 % vastanneista ja jonkin verran merkitystä työhyvinvointiin kokee esimiestyöllä olevan vajaa viidennes (19 %) vastanneista (n=31). Vastanneista 23 % kokee, ettei esimiestyöllä ole vaikutusta työhyvinvointia tukevana tekijänä (Kuvio 18.). Esimiestyötä työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä perustellaan esimiehen toiminnalla työnteon mahdollistajana ja hyvän ilmapiirin luojana. Riittävä tuen ja resurssien oikean kohdentamisen koetaan vaikuttavan työhyvinvointiin positiivisesti. Työhyvinvointiin vaikuttaviksi tekijöiksi koetaan myös, että esimies on kannustava, arvostava ja luotettava. Lisäksi tiedottaminen sekä kiinnostuneisuus sihteerin tekemään työhön koetaan tärkeäksi.

Esimiestyön toteuttaminen uudessa sairaalassa jakautui haastatteluissa kolmeen ehdotukseen; nykyiseen malliin, jossa toimisto -ja sihteeripalvelut ovat oma yksikkö omilla esimiehillään, eli hallinnollisella osastonhoitajalla ja osastonhoitajalla, jolloin työyksikön osastonhoitaja on sihteerin lähiesimies. Vanhaan malliin, joka oli käytössä ennen vuotta 2018. Siinä sihteerit ovat hallinnollisesti työyksiköiden työntekijöitä ja työyksikön osastonhoitaja ja ylihoitaja ovat heidän esimiehiään. Kolmas ehdotettu malli on uusi, jossa sihteereillä on sihteerikoulutuksen saanut esimies hallinnollisen osastonhoitajan työparina.

Vanhaan esimiestyön malliin palaamisella uudessa sairaalassa perusteltiin käytännön asioiden hyvin toimimisella sekä sihteerien olemisena enemmän osana työryhmää. *”Vanha malli toimi tosi hyvin, kun sihteerit oli osa työryhmää ja osastonhoitaja hänen esimiehensä”*. Nykyiseen sihteerityön esimiesmallin haastateltavat kokivat toimivan ehkä nykyistä paremmin uudessa sairaalassa, jossa yksiköt ovat lähempänä toisiaan ja sihteeriesimies lähempänä sihteereitä. *”P-sairaalassa esimieskin on lähellä ja tämä nykyinen malli toteutuu siellä hyvinkin”*, *”Ehkä hyvä järjestelmä tämä, sihteerit ja sihteerin työ tulee kirkkaammin hoidetuksi”*. Sihteerikoulutuksen saanutta esimiestä perusteltiin osaamisella ja näkemyksellä sihteerien työhön. *”Voisiko joku sihteeri olla väliportaan esimiehenä, jos olisi kouluttautunut, tuntisi työn ja osaisi katsoa asioista sihteerin silmin”*. *”Ammattiryhmän esimies, olisi näkemys sihteerin työhön”*. Työparina tehtävän esimiestyön haastateltavat näkivät tärkeänä, jos nykyinen esimiestyömalli säilyy uudessakin sairaalassa. Jotta esimies olisi tavoitettavissa ja pystyisi olemaan läsnä sihteereille, esimiestyö tulisi tehdä työparina. *”Kaksi esimiestä, koska tarvitaan työpari niinkuin muillakin vastuualueilla”*.

Haastateltavat näkevät hyvänä asiana sihteriesimiehen sijainnin lähempänä työntekijöitään uudessa sairaalassa. *"P-sairaalassa esimiestyö on paikallista"*. Esimiestyöstä tulee uudessa sairaalassa näin paikallisempaa ja helpompaa, koska esimies tapaa työntekijöitä useammin. *"Sihteereillä esimies tulee olla P-sairaalassa"*. Samassa talossa toimivan sihteriesimiehen nähdään tuovan parempaa keskusteluyhteyttä vastuualueiden ja sihteereiden välille ja vähentävän työntekoon liittyviä erimielisyyksiä. *"Samassa talossa pystyy fyysisesti näkemään useammin"*.

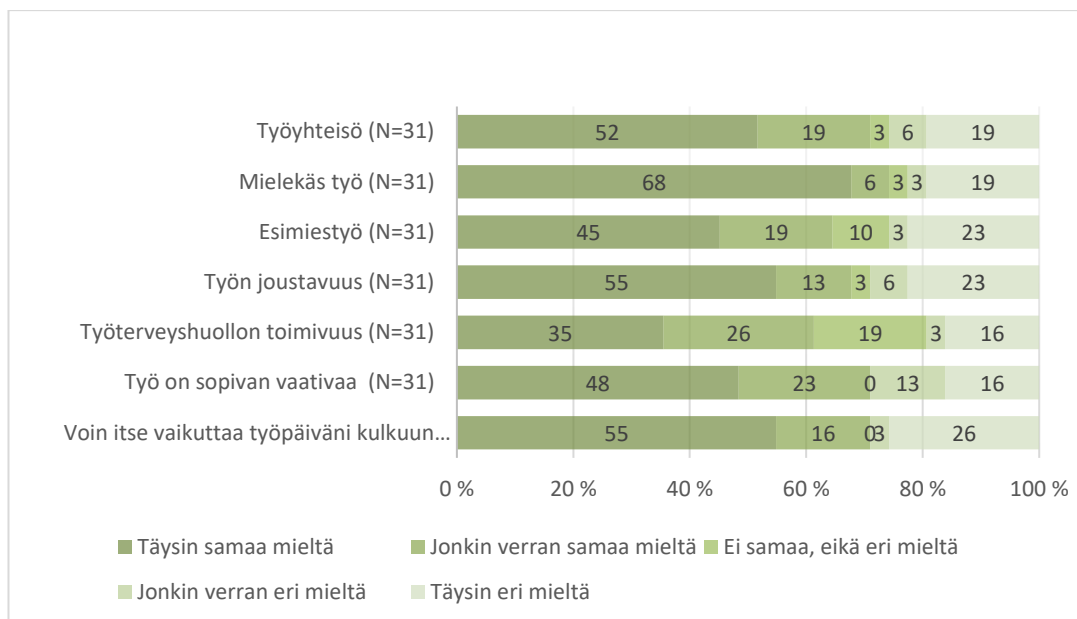
Haastateltavat nostavat työn sujumuuden kannalta esiin tärkeänä sihteereiden esimiesten ja työyksiköiden esimiesten työnjaon, jonka tulee olla selkeä uudessa sairaalassa. Työnjaon selkeys näiden esimiehien välillä tuo haastateltavien mielestä tasapuolisuutta esimiestoimintaan. *"P-sairaalassa sihteriesimiehen ja työyksikön esimiehen työnjako olisi tehty, jotta toiminta olisi tasapuolista"*, *"sihteereiden esimies ja työskentely-yksikön esimies, työnjako tulee olla selkeämpi"*. Tiedonkulkuun sihteriesimiesten ja työyksiköiden esimiesten välillä tulee kiinnittää huomiota; missä vastuualueiden yhteisissä tapaamisissa sihteriesimiehen tulee olla mukana tiedonkulun parantamiseksi vastuualueille ja toimisto -ja sihteripalveluille, *"Sihteriesimies mukaan tapaamisiin, jossa vastuualueiden esimiehet tapaa, parantaisi tiedonkulkua ja olisi tietoinen mitä tapahtuu"*.

Kyselyyn vastanneista työn joustavuuden näkee työhyvinvointia tukevana tekijänä yli puolet (55 %) ja 13 % näkee sen jonkin verran vaikuttavan työhyvinvointiin. Toisaalta 23 % vastanneista ei koe työn joustavuuden olevan työhyvinvointia tukeva tekijä (Kuvio 18.). Työn joustavuuden merkitystä työhyvinvoinnin tekijänä perustellaan sillä, että se mahdollistaa henkilökohtaisten menojen järjestämisen tarvittaessa. Joustavuus molempiin suuntiin koetaan arvokkaana työn joustavuuteen liittyvänä tekijänä. Joustava työ tuo vastaajien mielestä työhön mielekkyyttä ja työpäiviin erilaisuutta. Haastateltavien mielestä sihteereiden välistä yhteistyötä voidaan parantaa myös etätöiden tekemisellä. Joustavuutta lisää myös se, että etätöinä voidaan yli vastuualueiden tehdä sellaisia sihteritoimintoja, jotka eivät vaadi fyysistä paikalla oloa kyseisessä työyksikössä. *"etänä pystyy tekemään asioita nytkin, niin miksi ei tulevaisuudessakin"*. Toisten auttaminen on osa työn joustavuutta, joka mahdollistuu sihteritiimien avulla.

Työterveyshuollon toimivuus oli vastanneista 35 %:n mielestä työhyvinvointia tukeva tekijä ja jonkin verran sitä tukeva 26 %:n mielestä (n=31) (Kuvio 18.). Työterveyshuollon toimivuutta työhyvinvoinnin tekijänä perusteltiin sillä, että työterveyshuolto tuntee paremmin olosuhteet työpaikalla. Työterveyshuollon koetaan tukevan työhyvinvointia ja työntekoa. Nopea avun saanti koetaan työterveyshuollon toimivuutena, jolla on vaikutusta työhyvinvointiin.

Työn sopiva vaativuus vaikuttaa vastanneista 48 %:n mielestä työhyvinvointiin sitä tukien ja jonkin verran tätä mieltä on 23 % vastanneista (n=31) (Kuvio 18.). Työn sopivaa vaativuutta työhyvinvoinnin tukijana perustellaan työmotivaatiota ja itseluottamusta lisäävänä tekijänä. Työn sopivan vaativuuden koetaan säilyttävän työn mielekkyyden. Liian vaativan työn koetaan lisäävän stressiä ja liian helpon työn vievän työn mielekkyyden. Työhyvinvointia tukevana tekijänä työn vaativuuteen liittyen koetaan työn monipuolisuus ja siihen liittyvä haasteellisuus. Työ ei saa myöskään olla koko ajan rutiinia tai täysillä tekemistä.

Vaikuttamismahdollisuudet työpäivän kulkuun työhyvinvointia tukevana tekijänä kokee 55 % vastanneista ja jonkin verran merkitystä työhyvinvointia tukeva tekijänä sillä kokee olevan 16 %:lla vastanneista (n=31). Kuitenkin neljännes (26 %) vastanneista ei näe vaikuttamismahdollisuuksien oman työpäivän kulkuun olevan työhyvinvointia tukeva tekijä (Kuvio 18.). Vastanneet perustelevat vaikuttamismahdollisuuksien työpäivän kulkuun työhyvinvointia tukevana tekijänä tuovan lisää viihtyvyyttä silloin, kun on itse mahdollista suunnitella työpäivän kulkua. Vaikuttamismahdollisuudet lisäävät työmotivaatiota ja vireystila vaihdellessa on hyvä pystyä vaihtamaan työtehtävien tekemisen järjestystä. Työpäivän kulkuun vaikuttavat lisäksi muut työntekijät sekä potilaat, jolloin työpäivän kulkuun ei aina ole mahdollista itse vaikuttaa. Joustolla ja omien töiden järjestelyillä koetaan pystyttävän vaikuttamaan työpäivän kulkuun ja näin myös työhyvinvointiin.



Kuvio 18. Työhyvinvointia tukevat psykososiaaliset tekijät

### 6.6.3 Työskentelyvuosien vaikutus työhyvinvointia tukeviin tekijöihin

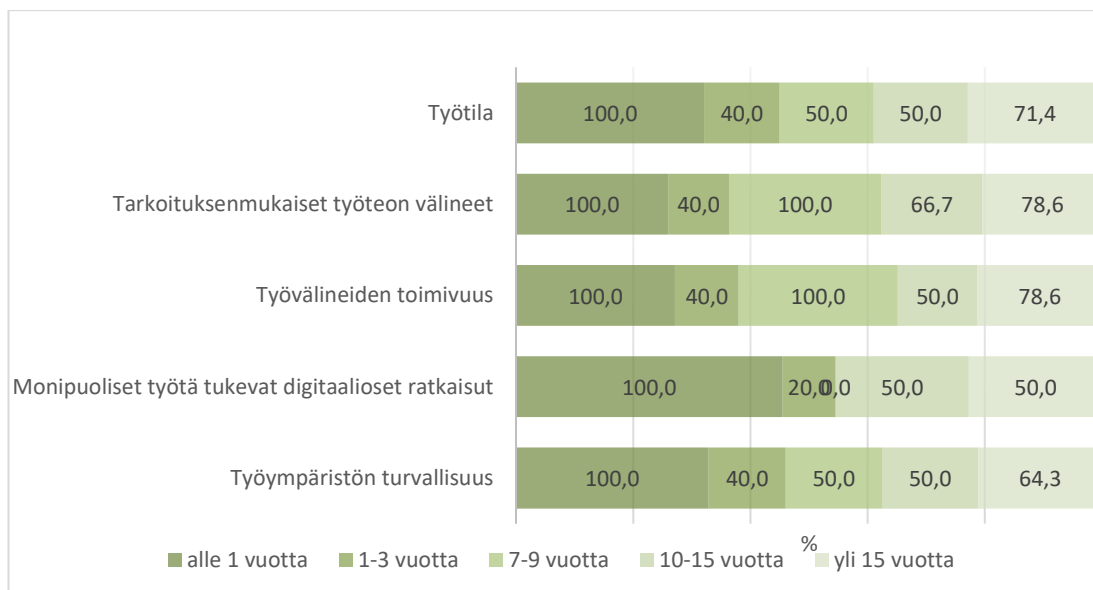
Kyselyn tuloksista selvitettiin, onko työskentelyvuosilla nykyisessä tehtävässä vaikutusta vastaajien työhyvinvointia tukeviin tekijöihin. Työhyvinvointia tukevat tekijät jaettiin fyysiseen työympäristöön liittyviin tekijöihin ja psykososiaalisiin työympäristön tekijöihin. Kuviossa 19. on kuvattu niitä fyysisen työympäristön tekijöitä, joista kyselyyn vastanneet ovat täysin samaa mieltä työhyvinvoinnin tukijana. Kuviossa 20. on kuvattu niitä työhyvinvointia tukevia psykososiaalisia tekijöitä, joista kyselyyn vastanneet ovat täysin samaa mieltä.

Fyysisen työympäristön tekijöistä työtilan merkitys työhyvinvointia tukevana tekijänä korostuu kyselyn kaikissa työskentelyvuosiryhmissä. Työtilalla on vastanneiden mielestä suuri merkitys työhyvinvoinnin tukijana. Alle vuoden työskennelleiden ryhmässä näin on kaikkien vastanneiden (100 %) mielestä, yhdestä kolmeen vuotta työskennelleiden ryhmässä vähiten eli 40 %:n mielestä. Kun taas seitsemästä yhdeksään vuotta sekä 10–15 –vuotta työskennelleiden ryhmissä puolen (50 %) vastanneista mielestä sekä yli 15 –vuotta työskennelleiden ryhmässä yli 70 %:n mielestä työtilalla on merkitystä työhyvinvointia tukevana tekijänä (Kuvio 19.).

Kaikissa työskentelyvuosiryhmissä koetaan tarkoituksenmukaisten työnteon välineiden tukevan työhyvinvointia. Alle vuoden ja seitsemästä yhdeksään vuotta työskennelleiden ryhmissä kaikkien vastaajien mielestä tarkoituksenmukaiset välineet tukevat työhyvinvointia. Nykyisissä työtehtävissään yhdestä kolmeen vuotta työskennelleiden ryhmässä tätä mieltä on vain 40 % vastanneista. Vastanneista 10–15-vuotta työskennelleiden ryhmässä 67 % kokee työnteon välineiden tärkeäksi työhyvinvoinnin tukijaksi ja lähes 80 % yli 15 vuotta työskennelleistä on samaa mieltä. (Kuvio 19.)

Työvälineiden toimivuus nähdään kaikissa työskentelyvuosiryhmissä työhyvinvointia tukevana tekijänä. Kuitenkin yhdestä kolmeen vuotta työskennelleiden ryhmässä vain 40 % vastanneista kokee työvälineiden toimivuuden olevan työhyvinvointia tukeva tekijä. Alle vuoden ja seitsemästä yhdeksään vuotta työskennelleiden ryhmissä kaikki kokevat työvälineiden toimivuuden tärkeänä työhyvinvoinnin tukijana. Puolet (50 %) 10–15 –vuotta työskennelleiden ryhmässä ja lähes 80 % yli 15 –vuotta työskennelleiden ryhmässä kokee työvälineiden merkityksen tärkeäksi työhyvinvoinnin tukijana. (Kuvio 19.) Vastanneista alle vuoden nykyisissä tehtävissään työskennelleistä kaikki näkevät työtä tukevien digitaalisten ratkaisujen olevan myös työhyvinvointia tukevia. Vastanneista 10–15 ja yli 15–vuotta nykyisissä tehtävissä työskennelleistä 50 % kokee digitaaliset ratkaisut työhyvinvointia tukevina tekijöinä sekä viidennes (20 %) yhdestä kolmeen vuotta työskennelleistä. (Kuvio 19.)

Työympäristön turvallisuudesta työhyvinvoinnin tukijana täysin samaa mieltä vastanneista ovat kaikki alle vuoden nykyisissä tehtävissään työskennelleistä. Lähes 65 % yli 15–vuotta työskennelleistä ja puolet (50 %) 10–15–vuotta, samoin kuin seitsemästä yhdeksään vuotta nykyisissä tehtävissään työskennelleistä sekä 40 % yhdestä kolmeen vuotta työskennelleistä kokevat työympäristön turvallisuuden työhyvinvointia tukevana tekijänä. (Kuvio 19.)



Kuvio 19. Työhyvinvointia tukevat fyysiset tekijät työskentelyvuosiryhmittäin, joista vastanneet olivat täysin samaa mieltä

Työympäristön psykososiaalisista tekijöistä kysyttäessä työyhteisön merkityksestä työhyvinvoinnin tukijana ovat täysin samaa mieltä kaikki vastanneet (100 %) alle vuoden nykyisissä tehtävissä työskennelleistä. Nykyisissä tehtävissään yhdestä kolmeen vuotta työskennelleistä täysin samaa mieltä on 60 % vastanneista sekä puolet (50 %) työskentelyvuosiryhmissä seitsemästä yhdeksään vuotta, 10–15-vuotta ja yli 15-vuotta. (Kuvio 20.)

Työn mielekkyyden merkityksestä työhyvinvoinnin tukijana täysin samaa mieltä vastanneista ovat kaikki alle vuoden nykyisissä tehtävissään työskennelleet, vähiten merkitystä kokevat seitsemästä yhdeksään vuotta työskennelleet, joista puolet (50 %) on täysin samaa mieltä työn mielekkyydestä työhyvinvoinnin tukijana. Vastanneista yhdestä kolmeen vuotta työskennelleistä 60 %, 10–15-vuotta työskennelleistä yli 60 % sekä yli 15-vuotta nykyisissä tehtävissä työskennelleistä yli 70 % kokee työn mielekkyyden merkityksen työhyvinvoinnin tukijana. (Kuvio 20.)

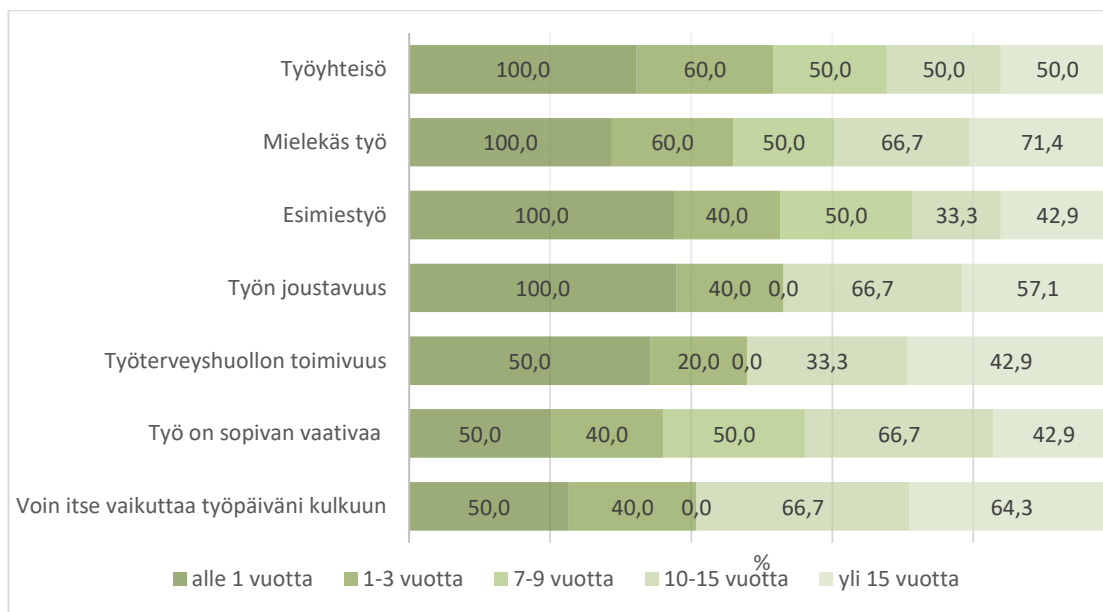
Esimiestyön merkitys työhyvinvoinnin tukijana korostuu alle vuoden nykyisissä tehtävissään työskennelleiden ryhmässä, jossa kaikki vastaajat näkevät esimiestyön merkityksellisenä työhyvinvoinnin tukijana. Vastanneista yhdestä kolmeen vuotta, 10–

15–vuotta ja yli 15–vuotta työskennelleiden ryhmissä esimiestyön merkitys työhyvinvoinnin tukijana jää alle 50 % ja seitsemästä yhdeksään vuotta työskennelleiden ryhmässä täysin samaa mieltä on puolet (50 %) vastanneista. (Kuvio 20.)

Työn joustavuuden merkitys työhyvinvointia tukevana tekijänä korostuu 10–15–vuotta (67 %) ja yli 15–vuotta (57 %) sekä alle vuoden (100 %) työskennelleiden ryhmässä. Vastanneista yhdestä kolmeen vuotta työskennelleiden ryhmässä 40 % kokee työn joustavuuden merkityksellisenä työhyvinvointia tukevana tekijänä ja seitsemästä yhdeksään vuotta työskennelleistä kukaan ei koe työn joustavuutta merkityksellisenä työhyvinvoinnille. (Kuvio 20.) Työterveyshuollon toimivuus työhyvinvointia tukevana tekijänä korostuu eniten 10–15–vuotta (33 %), yli 15–vuotta (43 %) ja alle vuoden (50 %) työskennelleiden ryhmissä. Viidennes (20 %) yhdestä kolmeen vuotta työskennelleiden ryhmässä kokee työterveyshuollon toimivuudella olevan työhyvinvointia tukeva merkitys. Vastanneista seitsemästä yhdeksään vuotta työskennelleiden ryhmässä kukaan ei näe tätä merkityksellisenä. (Kuvio 20.)

Työn sopivalla vaativuudella on merkitystä työhyvinvoinnin tukijana eniten, eli 67 % ryhmässä 10–15–vuotta työskennelleet. Puolet (50 %) seitsemästä yhdeksään vuotta ja alle vuoden työskennelleistä sekä noin 40 % yhdestä kolmeen vuotta työskennelleitä ja yli 15–vuotta työskennelleistä kokee työn sopivalla vaativuudella olevan merkitystä työhyvinvointia tukevana tekijänä (Kuvio 20.) Työpäivän kulkuun itse vaikuttamisen mahdollisuus työhyvinvoinnin tukijana on tärkeä vastanneista eniten, yli 60 % työskentelyvuosiryhmässä 10–15 –vuotta sekä yli 15 –vuotta nykyisissä tehtävissä työskennelleet. Alle vuoden työskennelleiden ryhmässä 50 % ja yhdestä kolmeen vuotta työskennelleiden ryhmässä 40 % kokee työpäivään itse vaikuttamisen työhyvinvointia tukevana tekijänä. Vastanneista seitsemästä yhdeksään vuotta työskennelleiden ryhmässä kukaan ei koe tätä merkityksellisenä. (Kuvio 20.) Kukaan neljästä kuuteen vuotta työskennelleiden ryhmästä ei kokenut merkitykselliseksi työympäristön fyysisiä tai psykososiaalisia työhyvinvoinnin tekijöitä.





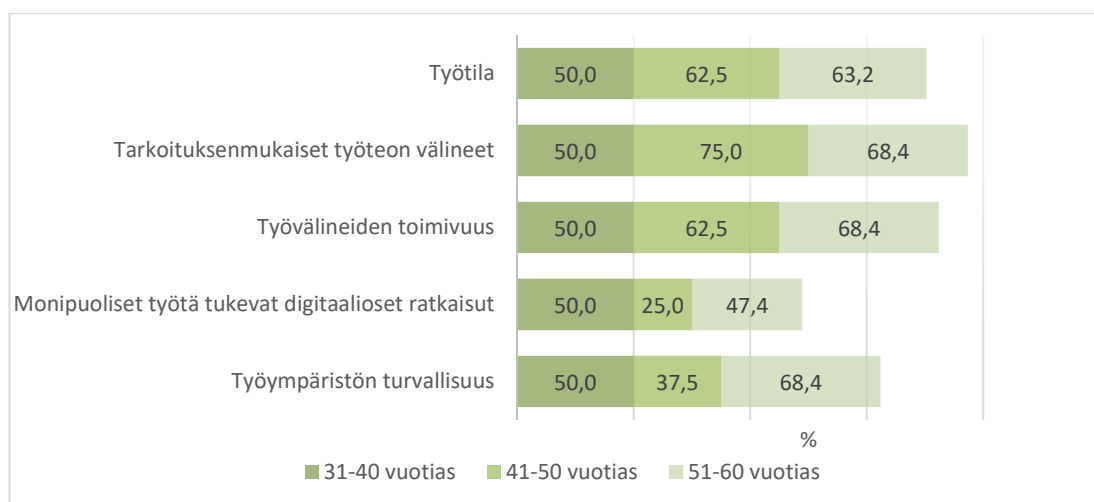
Kuvio 20. Työhyvinvointia tukevat psykososiaaliset tekijät työskentelyvuosiryhmittäin, joista vastanneet olivat täysin samaa mieltä

#### 6.6.4 Vastaaajien iän vaikutus työhyvinvointia tukeviin tekijöihin

Kyselyn tuloksista selvitettiin, onko vastaajien iällä merkitystä työhyvinvointia tukeviin tekijöihin. Työhyvinvointia tukevat tekijät jaettiin fyysiseen työympäristöön liittyviin tekijöihin ja psykososiaalisiin työympäristön tekijöihin. Kuviossa 21. on kuvattu ne työhyvinvointia tukevat tekijät, joista vastaavat ovat täysin samaa mieltä työhyvinvoinnin tukijana. Kuviossa 22. on kuvattu ne työhyvinvointia tukevia psykososiaalisia tekijöitä, joista vastaajat ovat täysin samaa mieltä.

Työympäristön fyysisistä tekijöistä työtilalla on merkitystä kaikissa vastanneiden ikäryhmissä. Työtilan merkityksestä työhyvinvoinnin tukijana täysin samaa mieltä vastanneista ovat eniten ikäryhmän 41–50 –vuotiaat (75 %) ja yli 51 –vuotiaat 68 % sekä ikäryhmässä 31–40 vuotiaat puolet vastanneista (50 %). (Kuvio 21.) Tarkoituksenmukaisten työnteon välineiden merkitys työhyvinvoinnin tukijana on merkityksellinen kaikissa vastanneiden ikäryhmissä vähintään puolella. Tarkoituksenmukaisten työnteon välineiden merkityksestä työhyvinvoinnin tukijana täysin samaa mieltä vastanneista on eniten ikäryhmässä 41–50 –vuotiaat 75 % ja yli 51–vuotiaiden ryhmässäkin 68 %. Ikäryhmässä 41–50 –vuotiaat tarkoituksenmukaisten työnteon välineiden merkityksen työhyvinvointia tukevana tekijänä kokee 50 %. (Kuvio 21.) Vähintään puolet

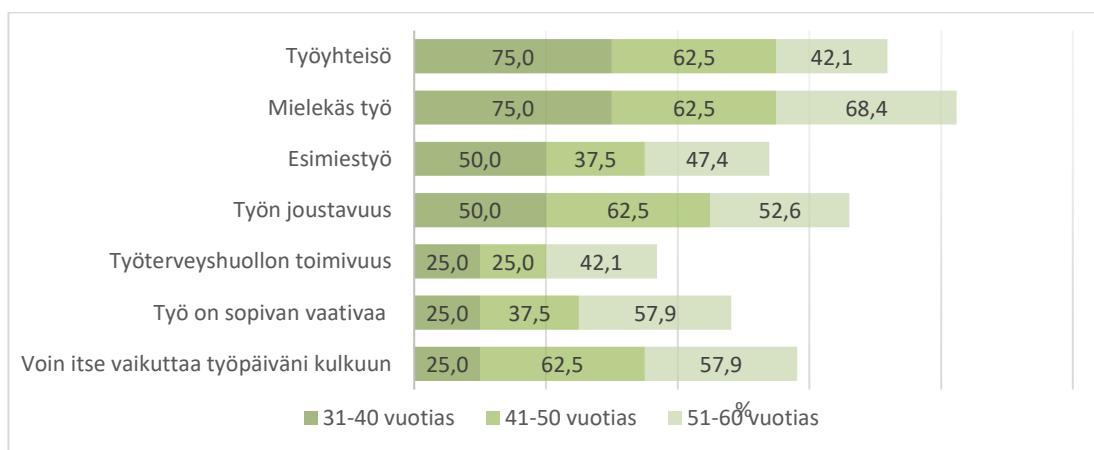
vastanneista kaikissa ikäryhmissä kokee työvälineiden toimivuuden olevan työhyvinvointia tukeva tekijänä. 31–40 –vuotiaiden ryhmässä kokee 50 % työvälineiden toimivuudella olevan vaikutusta työhyvinvointia tukevana tekijänä. Täysin samaa mieltä vastanneista on eniten ikäryhmässä yli 51 –vuotiaat 68 % ja 41–50 –vuotiaat 63 %. (Kuvio 21.) Monipuolisten digitaalisten ratkaisujen merkityksestä työhyvinvoinnin tukijana täysin samaa mieltä on eniten ikäryhmässä 31–40 –vuotiaat (50 %). Muissa ikäryhmissä, 41–50 –vuotiaiden ryhmässä neljännes (25 %) ja 51–60 –vuotiaiden ryhmässä 47 % kokee digitaalisten ratkaisujen olevan työhyvinvointia tukevaa. (Kuvio 21.) Työympäristön turvallisuuden merkityksestä työhyvinvoinnin tukijana merkityksellisenä kokee vastanneista eniten lähes 70 % vastaajista ikäryhmässä yli 51 –vuotiaat. Ikäryhmässä 41–50 –vuotiaat 38 % ja 31–40 –vuotiaiden ryhmässä 50 % kokee työympäristön turvallisuuden merkitykselliseksi työhyvinvoinnin tukijaksi. (Kuvio 21.)



Kuvio 21. Työhyvinvointia tukevat fyysiset tekijät ikäryhmittäin, joista vastanneet olivat täysin samaa mieltä

Psykososiaalisista työympäristön tekijöistä kysyttäessä työyhteisön merkityksellä työhyvinvoinnin tukijana on samaa mieltä selvästi eniten 31–40 –vuotiaiden ryhmässä (75 %) ja yli 60 % 41–50 –vuotiaiden ryhmässä. Selvästi vähemmän työyhteisöllä on merkitystä työhyvinvoinnin tukijana, yli 40 % ryhmässä 51–60 –vuotiaat. (Kuvio 22.) Mielekäs työ oli kaikissa ikäryhmissä korostunut työhyvinvointia tukevana tekijänä. Työn mielekkyys työhyvinvoinnin tukijana koetaan eniten merkityksellisenä 31–40 –vuotiaiden ryhmässä (75 %). Vastanneista 51–60 –vuotiaiden ryhmässä 65 % ja 41–50 –vuotiaiden ryhmässä 62 % kokee työn mielekkyyden työhyvinvointia tukevana

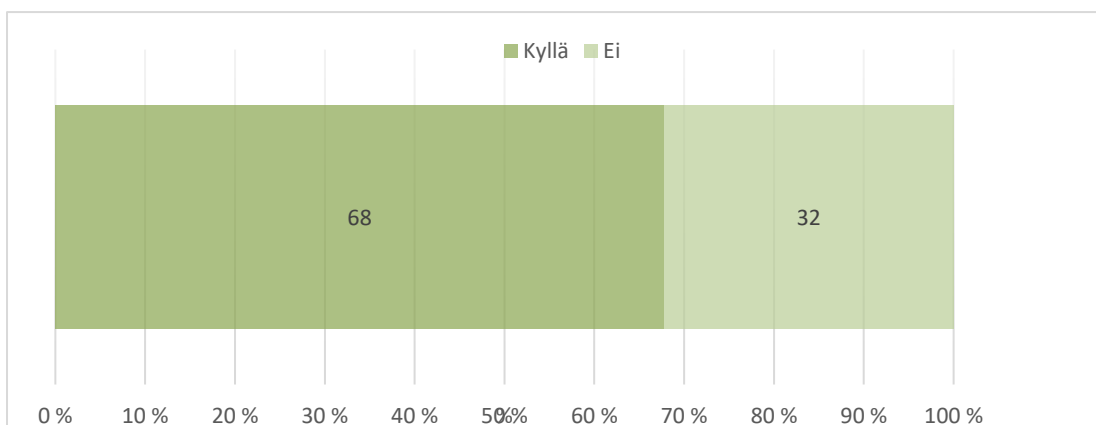
tekijänä. (Kuvio 22.) Vastanneista kaikista ikäryhmistä alle puolet kokee esimiestyön työhyvinvointia tukevana tekijänä. Eniten merkitystä esimiestyöllä työhyvinvointia tukevana tekijänä kokee olevan 31–40 –vuotiaiden ryhmässä 50 % vastaajista. Merkityksellisyyttä kokee 51–60 –vuotiaiden ryhmässä 47 % ja 41–50 –vuotiaiden ryhmässä 38 % vastaajista. (Kuvio 22.) Työn joustavuuden merkitys työhyvinvointiin näyttää olevan merkityksellisin ikäryhmässä 41–50 –vuotiaat, jossa lähes 63 % vastanneista kokee työn joustavuuden olevan merkityksellinen työhyvinvoinnin tukija. Ikäryhmässä 31–40 –vuotiaat puolet vastanneista (50 %) ja ikäryhmässä yli 51 –vuotiaat 53 % kokee merkitykselliseksi työn joustavuuden. (Kuvio 22.) Työterveyshuollon toimivuuden merkitys ei noussut missään ikäryhmässä korostuneesti esille. Eniten merkitystä työterveyshuollon toimivuudella on ikäryhmässä 51–60 –vuotiaat (42 %). Muissa ikäryhmissä 31–40 –vuotiaat ja 41–50 –vuotiaat vain 25 % vastanneista kokee työterveyshuollon toimivuudella olevan merkitystä työhyvinvoinnin tukijana. (Kuvio 22.) Työn sopiva vaativuus työhyvinvoinnin tukijana ei ole niin merkityksellistä kaikkien alle 50 –vuotiaiden vastanneiden keskuudessa kuin yli 50 –vuotiaiden keskuudessa. Työn sopivan vaativuuden merkityksen työhyvinvoinnin tukijana kokee vastanneista selvästi eniten 51–60 –vuotiaiden ryhmä, lähes 60 %. Työn sopiva vaativuus työhyvinvoinnin tukijana on merkityksellistä 41–50 –vuotiaiden ryhmässä 38 %:lle ja 31–40 –vuotiaiden ryhmässä 25 %:lle. (Kuvio 22.) Vaikuttamismahdollisuudet oman työpäivän kulkuun korostuu 41–50 –vuotiaiden sekä 51–60 –vuotiaiden vastaajien keskuudessa, jossa sen työhyvinvointia tukevaksi tekijäksi kokee 63 % vastanneista. Vastanneista 31–40 –vuotiaiden keskuudessa 25 % kokee vaikuttamismahdollisuudet työpäivän kulkuun merkityksellisenä työhyvinvoinnin tukijana ja. (Kuvio 22.)



Kuvio 22. Työhyvinvointia tukevat psykososiaaliset tekijät ikäryhmittäin, joista vastanneet olivat täysin samaa mieltä

## 6.7 Tyks Psykiatrian sihteerien kiinnostus työympäristöjen suunnitteluun

Kyselyyn vastaajilta haluttiin tietää, olisivatko he kiinnostuneita olemaan mukana uusien työympäristöjen suunnittelussa ja jos, niin millä tavalla. Vastanneista 68 % oli kiinnostunut olemaan mukana uusien työympäristöjen suunnittelussa ja 32 % asia ei kiinnostanut. (n=31) (Kuvio 23.). Asiasta kiinnostuneet vastanneet olivat valmiita osallistumaan työympäristöjen suunnitteluun esimerkiksi työpajoissa, erilaisissa ryhmätyömuodoissa sekä suunnittelupalavereissa, joissa näkee ja kuulee muidenkin mielipiteitä. Kyselyjen, sähköpostin ja Skypen välityksellä toimivasta työympäristöjen suunnittelusta oltiin myös kiinnostuneita. Suunnitteluun osallistumista samaa työtä tekevien kanssa pidettiin tärkeänä, huomioiden kuitenkin se, että omat työt eivät vaikeudu tai jää tekemättä. Työympäristön suunnittelun tulee vastanneiden mielestä aloittaa itse työn suunnittelusta, jonka ympärille muodostettaisiin työtilat. Kiinnostuneita oltiin myös osallistumaan työpisteiden sijoitteluun ja kalusteiden sijoittelun suunnitteluun työpisteissä.



Kuvio 23. Vastanneet, jotka olivat kiinnostuneita osallistumaan uusien työympäristöjen suunnitteluun

## 6.8 Ehdotus ”Työhyvinvointia tukeva toimistotila” -Tyks psykiatrian sihteereiden työympäristö uudessa psykiatrisessa sairaalassa

Tämän tutkimuksen tuloksena on laadittu ehdotus ”Työhyvinvointia edistävä työympäristö” -Tyks Psykiatrian sihteereiden työympäristö uudessa psykiatrisessa sairaalassa. Tutkimustulosten, kirjallisuuskatsauksen ja muun tutkimustiedon perusteella

laadittu ehdotus huomioi työhyvinvoinnin fyysisiä ja psykososiaalisia tekijöitä, joihin voidaan vaikuttaa työympäristöjen suunnittelussa ja jotka korostuivat tutkimuksen tuloksissa ja tutkimuksen teoreettisessa osassa. Ehdotus sisältää fyysisen työympäristön työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä työskentelytilat ja tarkoituksenmukaiset sekä toimivat työvälineet. Lisäksi psykososiaalisista työhyvinvointia tukevista tekijöistä sihteeritiimien luomisen uuteen sairaalaan, yhtenäisten toimintatapojen luomisen, tiedottamisen sekä ehdotuksen sihteerien esimiestyömallista ja siihen liittyvästä työ- jaosta. Ehdotuksessa työtilojen kohdalla on painotettu kyselyyn vastanneiden sihteerien toivetta omasta työhuoneesta, vaikka Koroma, Hyrkkänen & Rauramon (2011) mukaan työtilat myös sairaaloissa muuttuvat ja uusiin sairaaloihin rakennetaan enemmän monitilatoimistoja. Ehdotuksessa halutaan painottaa sihteerien mielipiteitä, koska tutkimuksen tavoitteena on ollut sihteerien osallistaminen omien työtilojen suunnitteluun.

1. Sihteerien työskentelytilat tulisi olla omina työtiloina, jolloin työtilaa ei tarvitse vaihtaa ja työpäivän alkaessa tietää mikä on oma työtila. Tällöin myös työtilan ergonomia ja työvälineet vastaavat siellä työskentelevän henkilön tarpeita. Työskentelytilat tulisi olla aina sihteeritiimeittäin. Työtilasta käsin tulee olla mahdollisuus tehdä kaikkia sihteerien tehtäviä. Asiakaspalvelulle tulisi olla omat tilat eli oma asiakaspalvelupiste. Näiden työtilojen tulee soveltua asiakaspalveluun ja erityistä huomiota tulee kiinnittää turvallisuustekijöihin. Sihteeritiimien työtilat tulee sijoittaa lähelle osastoja ja avohoitoyksikköjä hyvän yhteistyön mahdollistamiseksi muiden työntekijöiden kanssa, ei kuitenkaan fyysisesti yksikköjen sisälle. Kaikkien tilojen tulee olla helposti muokattavissa useaan eri käyttötarkoitukseen.
2. Tarvittavat työvälineet tulee olla helposti saatavilla. Jos työpistettä joutuu vaihtamaan, työvälineiden tulee olla helposti vaihdettavissa (hiiret, näppäimistö) ja työpöytien sähköisesti säädettäviä. Työtuolien tulee myös olla helposti säädettäviä ja vaihdettavia. Sihteeillä on oltava tulostin omalla työpisteellään. Tarpeelliseksi koetaan myös vastamelukuulokkeet, jotka helpottavat työrauhan saamista keskittymistä vaativissa tehtävissä.

3. Muodostetaan sihteeritiimit, jotka tekevät työtä kerroksittain tai vastuualueittain. Tiimissä tehdään avohoidon ja osastohoidon tehtäviä. Työhön saadaan lisää joustavuutta, jolloin työt jakautuvat tasaisemmin sihteereiden kesken ja työn vaativuus pysyy sopivana. Sihteeritiimissä on mahdollista kiertää eri tehtävissä, jolloin koko tiimille kehittyy osaaminen kaikkiin tiimin tehtäviin. Sihteeritiimeistä muodostuu työyhteisöjä. Lisäksi asiakaspalvelutiimi ja kirjoitusyksikkö voivat palvella koko psykiatrian kokonaisuutta. Hallinnolla tulee olla oma sihteeritiimi, joka keskittyy hallinnon tehtäviin.
4. Sihteerien ja psykiatrian vastuualueiden työntekijöiden välisten työtehtävien selkeyttäminen, luomalla yhteiset toimintamallit. Yhteiset toimintamallit tulee luoda helpottamaan sihteerien työtä. Sihteeritiimeille suunnitellaan toimintamallit, jotta tiimissä kaikki tietävät miten vastuualueen/vastuualueiden työt tehdään samalla tavalla. Vastuualueiden tehtävissä saattaa olla erityispiirteitä, jolloin vastuualueen sihteeritiimin pitäisi olla suhteellisen pysyvä. Vastuualueen työntekijöiden tulee olla selvillä työnjaollisten epäselvyyksien välttämiseksi siitä, mitkä ovat sihteerin tehtävät vastuualueella.
5. Tiedottamiseen sihteereiden ja työyksikköjen/vastuualueiden työntekijöiden välillä tulee panostaa, jotta erilaiset työhön vaikuttavat asiat ovat kaikkien tiedossa. Tiedonkulkua edesauttaa sihteereiden mukaan ottaminen vastuualueiden työyksikköjen kokouksiin.
6. Esimiestyön mallina jatketaan nykyisin käytössä olevaa toimisto -ja sihteeripalveluiden omaa esimiestyöparimallia, jossa hallinnollisen osastonhoitajan työparina on osastonhoitaja. Toimisto -ja sihteeripalveluiden osastonhoitajalla olisi hyvä olla terveydenhuollon sihteerin koulutus taustalla. Jotta sihteerit tietävät mitkä asiat ovat kenenkin vastuulla esimiestyössä, työnjakoa toimisto- ja sihteeripalveluiden esimiesten ja työyksikön lähiesimiesten välillä tulee selkeyttää. Sihteriesimiehillä tulee olla työtila uudessa sairaalassa, lähellä työntekijöitä.

## 7 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

### 7.1 Tutkimustulosten yhteenvetoa

Tyks Psykiatrian sihteerien kyselyyn vastaajista 68 % määrittelee nykyisen työtilansa omaksi työhuoneeksi. Jaetuissa työtiloissa, jossa kahdesta kolmeen henkilöä työskentelee samassa, koki työskentelevän reilu viidennes vastaajista. Pieni osa määritteli työtilansa avotoimistoksi ja monitilatoimistoksi. Suurimman osan vastaajista (87 %) työtila sijaitsee siinä yksikössä, jonne hän tekee pääasiassa työtä. Lähes kaikilla kyselyyn vastanneilla sihteereillä työnkuvaan kuuluu asiakaspalvelua, asiakaspalvelutehtäviä on sekä toimistosihhteereillä että osastonsihhteereillä. Kysyttäessä työhyvinvointiin vaikuttavista työympäristön tekijöistä, vastaajat kokevat nykyiset työtilat rauhattomina ja suurelta osin turvattomina. Nykyiset työtilat sopivat vastaajien mukaan tiimityöskentelyyn ja ne koetaan riittävän tilaviksi. Tiloja ei kuitenkaan koeta tarkoituksenmukaisiksi nykyisiin tehtäviin.

Vastaajien nykyinen työhyvinvointi koettiin psykososiaalisen työympäristöä mittaavien väittämien perusteella keskimääräistä paremmaksi. Psykososiaalista työhyvinvointia mittaavien väittämien keskiarvo oli 1.9, asteikolla 1= täysin samaa mieltä... 5= täysin eri mieltä. Fyysistä työympäristöä mittavien muuttujien keskiarvo oli 2.4, joka kertoo työhyvinvoinnin olevan keskimääräinen fyysisen työympäristön osalta. Parhaiten tulosten perusteella toteutuvat psykososiaalisista työympäristön tekijöistä työn vaativuustekijät ja osallisuus (ka 2,3) sekä henkilökohtaiseen työhyvinvointiin liittyvät tekijät (ka 2,1). Esimiestyötä mittaavat muuttujat arvioitiin tässä tutkimuksessa selvästi huonoimmiksi (ka 2,85). Työhyvinvoinnin kokonaiskeskiarvoksi muodostui 2,15, joka on keskimääräistä parempi työhyvinvointi arviointiasteikolla 1–5.

Uuden sairaalan työympäristönä toivoi suurin osa vastaajista (81%) olevan oman työhuoneen. Monitilatoimistoa kannatti työtilaksi vain 10 % ja jaetussa työtilassa kahdesta kolmeen henkilön kanssa olisi valmis työskentelemään 23 % vastaajista. Lähes kaikki vastaajat pitivät tärkeänä oman työtilan sijaintia lähellä yksikköä, jonne pääasiassa tekee työtä. Haastateltavat olivat samaa mieltä sihteerien työtilojen sijoittamisesta lähelle vastuualueita ja vastuualueen työntekijöitä, jolloin yhteistyö olisi sujuvampaa.

Osastonsihteerien työnkuva -ja sihteeripanoksen käyttö Tyks Psykiatrialla kehittämisen -ohjausryhmän jäsenten haastatteluissa sihteereiden työtilat nähtiin uudessa sairaalassa olevan tiimityötiloja, mahdollisesti monitoimitiloja, joissa on erilaisia työpisteitä. Työtilat voisivat olla vastuualueittain, jolloin sihteeritiimit tekisivät työtä sekä avohoidolle että osastoille. Hallinnon sihteereille toivotaan olevan oma sihteeritiiminsä ja senkin toimivan monitoimitilassa. Tutkimustulosten mukaan sihteerien työtilojen tulee olla rauhoitettuja muulta toiminnalta ja ne eivät saa olla läpikulkupaikkoja. Sihteereillä tulee olla tarvitsemansa työvälineet lähellä ja työtilan tulee olla sellainen, jossa voi puhua puhelimeen muita häiritsemättä. Tilojen muunneltavuus ja säädettävyys korostuvat, jos sihteereiden työ on kiertävää. Viihtyvyyteen vaikuttavista työn sujuvuutta parantavista tekijöistä merkityksellisimpinä pidettiin äänieristystä, valaistusta ja lämpötilaa.

Vastaajien ikä näyttää tutkimustulosten perusteella olevan merkityksellinen tekijä siihen, millaista työtilaa uudessa sairaalassa pidetään itselle sopivana. Vastaajien iän noustessa, myös halu omaan työhuoneeseen kasvoi. Alle 40 vuotiaista vastaajista viidennes oli valmis työskentelemään monitoimitilassa, kun yli 51 –vuotiaista vastaajista vain viisi prosenttia olisi tähän valmis. Myös työskentelyvuosilla näyttää kyselyn mukaan olevan merkitystä vastanneiden toiveeseen omasta työhuoneesta. Monitilatoimistossa olisi valmis työskentelemään vain kolmannes 10–15 vuotta nykyisissä tehtävissä työskennelleistä vastaajista. Jaettua työtilaa kahdesta kolmeen henkilön kanssa kannatti vastaajista jonkin verran vastanneista kaikissa työskentelyvuosiryhmissä.

Vastanneista 61 %:n mielestä työtila vaikuttaa työhyvinvointiin. Työtilan rauhallisuus ja rauhallisuuden tuoma mahdollisuus keskittyä työhön parantaa työn laatua. Kyselyn vastausten perusteella oma työtila parantaa työhyvinvointia. Tutkimustulosten mukaan sihteereiden työtilan sijoittaminen lähelle työyksikköä vaikuttaa työn sujuvuuteen positiivisesti, joka taas parantaa työhyvinvointia. Sihteereiden työtilat eivät saisi toimia läpikulkupaikkana. Työympäristön turvallisuus vaikuttaa vastanneista 58 %:n mielestä työhyvinvointiin. Turvallisen työympäristön koetaan tuovan viihtyisyyttä ja työrauhaa. Vastanneista lähes 70 %:n mielestä tarkoituksenmukaiset työvälineet tukevat työhyvinvointia. Työvälineiden toimivuus koetaan välttämättömänä toimivalle työnteolle ja työn sujuvuuden kautta koetaan sen vaikuttavan myös työhyvinvointiin.



Työn sopivalla vaativuudella on vastanneista 48 %:n mielestä merkitystä työhyvinvoinnin tukijana. Työn sopiva vaativuus vaikuttaa työmotivaatioon ja lisää työn mielekkyyttä. Työyhteisö ja työnteon joustavuus työhyvinvoinnin tukijana on tärkeää yli puolelle vastanneista. Kuuluminen työyhteisöön koetaan työhyvinvointia tukevana tekijänä. Työn joustavuus koetaan arvokkaana tekijänä ja sen nähdään vaikuttavan positiivisesti työhyvinvoinnin kokemukseen. Kun työ koetaan mielekkäänä, koetaan myös korkeampaa työhyvinvointia. Mielekästä työtä jaksetaan tehdä paremmin ja työntekeä koetaan mukavampana. Työn mielekkyyttä vähentää vastaajien mielestä yhteisistä asioista sopimattomuus ja yhtenäisten toimintatapojen puuttuminen. Vastanneiden mielestä yhteistyötä vastualueiden ja sihteereiden välillä voidaan parantaa tiedottamisella. Sihteeriesimiesten ja vastualueen hoidollisten esimiesten yhteisten tapaamisten sihteereiden kanssa koetaan parantavan yhteistyötä. Vuorovaikutukseen panostamisella, johon on mahdollista käyttää myös digitaalisia ratkaisuja, voidaan parantaa yhteistyötä puolin ja toisin. Sihteereiden välistä yhtenäisyyttä ja yhteistyötä voidaan parantaa yhteisillä tapaamisilla, joissa heille tiedotettavien asioiden lisäksi voi korostua myös yhdessä oppimisen näkökulma eri sihteerityön osa-alueisiin.

Esimiestyöllä työhyvinvoinnin tukijana oli merkitystä 45 %:lle vastanneista ja noin 20 %:n mielestä esimiestyö ei ole työhyvinvointia tukeva tekijä. Eniten vastanneiden mukaan esimiestyön merkitys näkyy resurssien kohdentamisessa ja esimieheltä saatavalla riittävällä tuella. Esimiestyön nähdään haastattelujen perusteella jatkuvan edelleen siten, että sihteerit kuuluvat omaan toimisto -ja sihteeripalveluyksikköön, joka tuottaa sihteeripalveluita vastualueille ja hallintoon. Uudessa sairaalassa tämän esimiesjärjestelmän nähdään toimivan paremmin kuin nyt, kun yksiköt ovat hajallaan usealla paikkakunnalla ja useassa toimipisteessä. Sihteeripalveluissa nähdään mahdollisena väliportaan esimiehenä myös sihteerikoulutuksen saanut esimies. Tärkeänä nähtiin myös selkeän työnjaon luominen sihteeripalveluiden esimiesten ja työyksikön esimiesten välillä suhteessa sihteereihin, jotta saadaan luotua esimiestoiminnasta tasapuolisempaa.

Työterveyshuollolla on vain vastanneista kolmanneksen mielestä vaikutusta työhyvinvointia tukevana tekijänä. Työhyvinvointia tukevana tekijänä nähdään työterveyshuollosta tarvittaessa saatava pikainen tuki, joka sujuvoittaa asioiden hoitoa. Vaikutusmahdollisuus oman työn kulkuun, joka tuo viihtyisyyttä työhön ja lisää työmotivaatiota,

on vastaajista yli puolen mielestä työhyvinvointia tukevaa. Monipuoliset digitaaliset ratkaisut tuovat vastaajista 42%:n mielestä työhyvinvointia, jos ne toimivat ja niillä voidaan saavuttaa ajansäästöä.

Työskentelyvuosilla nykyisessä tehtävässä näyttää olevan merkitystä joihinkin työhyvinvointia tukeviin tekijöihin. Kaikissa työskentelyvuosiryhmissä työhyvinvointia tukevista tekijöistä eniten merkitystä tutkimustulosten perusteella on työtilalla, työn joustavuudella, työn mielekkyydellä, työnteon välineiden tarkoituksenmukaisuudella ja työvälineiden toimivuudella. Vastaajien ikä vaikuttaa työhyvinvointia tukeviin tekijöihin jonkin verran. Työympäristön turvallisuuden merkitys korostuu mitä enemmän vastaajilla on ikää. Tarkoituksenmukaiset tilat ovat työhyvinvointia tukeva tekijä kaikissa ikäryhmissä. Työyhteisöllä on suurempi merkitys työhyvinvoinnin tukijana nuoremmassa ikäryhmissä. Työn sopivan vaativuuden merkitys korostuu vastaajien iän mukaan. Kaikissa ikäryhmissä työtilan nähdään vaikuttavan työhyvinvointia tukevana tekijänä ja sen merkitys nousee iän noustessa.

Kyselyyn vastanneista sihteereistä 68 % on kiinnostunut olemaan mukana uusien työympäristöjen suunnittelussa. Asiasta kiinnostuneet vastanneet ovat valmiita osallistumaan työympäristöjen suunnitteluun esimerkiksi työpajoissa, erilaisissa ryhmätyömuodoissa sekä suunnittelupalavereissa.

## 7.2 Tutkimustulosten tarkastelu

Tutkimustuloksia tarkastellaan suhteessa tämän tutkimusraportin teoreettisessa osuuden kirjallisuuskatsauksen tuloksiin, tutkimuksiin ja kirjallisuuteen. Tarkastelu työympäristön tekijöihin on tehty työympäristön fyysisten ja psykososiaalisten tekijöiden kautta. Työhyvinvointia on tarkasteltu omana kokonaisuutenaan.

Lähes kaikkien vastanneiden (87 %) työtila on nyt siinä yksikössä, jonne he pääasiassa tekevät työtä. Saman verran vastanneista (87 %) kokee erittäin tärkeäksi työtilojen sijoittumisen lähelle sitä yksikköä, jonne työtä pääasiassa tehdään. Vain seitsemän prosenttia vastanneista ei koe tärkeänä työtilan sijoittumista lähelle yksikköä, jonne tekee työtään. Työtilan tulee sijoittua lähellä sitä yksikköä, jonne työtä tehdään, mutta ei

välttämättä fyysisesti yksikön sisälle. Suurin osa Tyks psykiatrian sihteereistä haluaa uuteen sairaalaan oma työhuoneen, joka olisi siinä yksikössä, jonne pääasiassa tekee työtään. Monitilatoimistoa työtilaksi kannattaa vain 10 % ja jaetussa työtilassa kahdesta kolmeen henkilön kanssa on valmis työskentelemään 23 % vastanneista. Kun 68 % vastanneista kertoo nykyisen työtilan olevan oma työhuone, uudesta sairaalasta omaa työhuonetta toivoo 81 % vastanneista. Lähes kaikki Tyks Psykiatrian sihteerit toivovat omaa työhuonetta uuteen psykiatriseen sairaalaan, kuten omaa työhuonetta toivoivat Vaskelaisen (2019) tutkimusten tulosten perusteella kaikki avohoidon työntekijät ammattiryhmästä riippumatta. Lähes kaikki vastaajat pitävät tärkeänä oman työtilan sijaintia lähellä sitä yksikköä, jonne pääasiassa tekevät työtä. Läheisyys työyksikköön parantaa yhteistyötä muun henkilöstön kanssa ja mahdollistaa paremman vuorovaikutuksen yksikön kanssa. Työtilan merkitys työhyvinvointia tukevana tekijänä korostuu kyselyn tuloksissa kaikissa työskentelyvuosiryhmissä. Kaikissa ikäryhmissä työtilan nähdään vaikuttavan työhyvinvointiin tukevasti ja sen merkitys nousee iän noustessa. Kyselyn perusteella työnteon välineiden tulee olla tarkoituksenmukaisia ja toimivia, jotta ne tukevat työhyvinvointia. Tarkoituksenmukaisten työnteon välineiden merkityksestä työhyvinvointiin on täysin samaa mieltä vähintään puolet vastaajista kaikissa ikäryhmissä. Työvälineiden toimivuus ja tarkoituksenmukaiset tilat koetaan kaikissa ikäryhmissä työhyvinvointia tukevaksi tekijäksi.

Työtila vaikuttaa työhyvinvointiin vastanneista 61 %:n mielestä. Työtilan rauhallisuus ja rauhallisuuden tuoma mahdollisuus keskittyä työhön parantaa työn laatua. Kyselyn vastausten perusteella työhyvinvointia parantaa omatyötila, jota ei tarvitse vaihtaa joka päivä. Haapakangas (2014) toteaa työtilan vaihtamisen lisäävän työn suunnittelua ja organisoinnin tarvetta. Sihteereiden työhyvinvointiin osaltaan vaikuttavan työn sujuvuuden kannalta työtila tulee sijoittaa lähelle työyksikköä. Sihteereiden työtilat eivät saa toimia läpikulkupaikkoina. Tämän tutkimuksen mukaan työskentelyvuodet nykyisissä tehtävissä vaikuttavat työtilan merkitykseen työhyvinvointia tukevana tekijänä kaikilla kyselyyn vastanneilla sihteereillä. Vehko & Hyppönen & Ryhänen & Tuukkanen & Ketola & Heponiemi (2018) toteavat tutkimuksessaan, että työhyvinvoinnin kannalta merkittävä fyysisen ympäristöön liittyvä tekijä on kirjaamistila, jonka tulee olla rauhallinen.

Nykyiset työtilat vastanneista 54 % kokee rauhattomiksi, joka voi vaikuttaa toiveeseen saada uudessa sairaalassa oma työhuone. Työtilojen rauhattomuus vaikuttaa työhön keskittymiseen, jolla on myös merkitystä työhyvinvointiin. Jos työtila koetaan rauhattomaksi, se laskee työhyvinvoinnin kokemusta. Työtilojen tulee olla tarkoituksenmukaisia, jotta ne tukevat työhyvinvointia Ruohomäki, Laitinen ja Sirola (2017) toteavat. Työskentelyä rauhoittaa, jos työtilat ovat vain sihteereiden käytössä ja ne on sijoitettu niin, ettei tilassa tapahdu muun henkilökunnan läpikulkua. Työtilojen rauhallisuuden merkitystä korostavat Ruohomäki, Laitinen, Sirola ja Latvala (2017) tutkimuksessaan, jossa todettiin, että työtilasuunnittelussa tulee kiinnittää huomiota työrauhaan ja sitä lisääviin tekijöihin. Tämän tutkimuksen tulosten mukaan työtilan tulee olla ergonomisesti kaikille käyttäjille sopiva, joka edellyttää tilojen ja työvälineiden säädettävyyttä. Tilojen tulee tukea yhteistyötä ja tiimissä tapahtuvaa työskentelyä.

Vain viidennes vastaajista kokee nykyiset työtilat turvallisina. Turvalliseksi koettu työympäristön koetaan kyselyn perusteella vaikuttavan työhyvinvointiin sitä lisävästi. Työympäristön turvallisuuden merkitys korostui kyselyssä mitä enemmän vastanneilla on ikää. Puustisen (2013) mukaan työympäristön aiheuttama turvattomuuden tunne laskee työhyvinvoinnin kokemusta. Työtilojen suunnittelussa tulee ottaa huomioon työturvallisuus, koska usein sihteeri on yksikössä ensimmäinen henkilö, johon asiakkaalla on kontakti vastaanotolle tullessaan. Tilojen turvallisuus nousi myös Vaskeksen (2019) tutkimuksessa esiin työtilojen suunnittelussa huomioon otettavana asiana. Työympäristön turvallisuus vaikuttaa vastanneista 58%:n mielestä työhyvinvointiin. Työtilojen tulee olla turvallisia, koska turvallisuus tuo työrauhaa ja vaikuttaa viihtyisyyteen.

Tarkoituksenmukaiset työvälineet tukevat työhyvinvointia vastanneista lähes 70 %:n mielestä. Aalto (2019) toteaa tutkimuksessaan tilojen toiminnallisuuden merkityksen oleellisuuden niiden käytettävyydessä. Viihtyisyys ja hyvä akustiikka ovat osa tilojen toimivuutta. Viihtyisyys on osa työtilojen toimivuutta ja tämä tukee työsuoritusta. Tämän tutkimuksen tuloksissa painottuu myös tilojen käytettävyystekijät. Tulosten perusteella sihteerien työtiloihin ei voida sijoittaa toimistotarvikkeita tai kopiointi/tulostusvälineitä. Työpisteiden kalusteiden tulee olla säädettäviä ja työtilojen helposti muokattavissa. Työturvallisuus tulee huomioida myös sihteerien tiloissa ja erityisesti asia-

kaspalvelutehtävissä. Työtehtäväkohtaisten työtilojen ominaisuuksien tulee olla tehtäviin soveltuvia, varsinkin mahdollisessa asiakaspalveluyksikössä sekä kirjoitusyksikössä.

Vehko ym. (2018) totesivat tutkimuksessaan tietojärjestelmien kattavuuden ja ajantasaisen tiedon tuottamisen organisaatiotasolla tekävän työn teosta joustavaa, jolla on positiivista vaikutusta työhyvinvointiin. Tämän tutkimuksen tulokset ovat samansuuntaisia, työvälineiden tulee olla toimivia, jotta niillä on työtä sujuvoittava vaikutus. Työvälineet ja niiden toimivuus ovat kaikille merkityksellisiä työskentelyvuosista riippumatta. Kun työnteosta tulee sujuvaa, se vaikuttaa työhyvinvoinnin kokemukseen sitä parantavasti. Tutkimustulosten mukaan sihteereillä tulee olla tarvitsemansa työvälineet lähellä ja työtilan tulee olla sellainen, että siellä on mahdollista puhua puhelimeen muita häiritsemättä. Positiivista on, että suurimman osan sihteereiden mielestä heillä on käytössään työnsä kannalta tarkoituksenmukaiset työvälineet. Monipuolisilla digitaalisilla ratkaisulla ei ole kovin suurta vaikutusta työhyvinvointiin. Työskentelyvuosilla ei myöskään ole merkitystä kysyttäessä monipuolisten digitaalisten ratkaisujen vaikutuksesta työhyvinvoinnin tukijana. Digitaaliset ratkaisut parantavat työhyvinvointia, jos ne ovat toimivia ja tuovat ajansäästöä.

Työimuun voidaan vaikuttaa positiivisesti työntekijöiden mielestä tarkoituksenmukaisilla työtiloilla toteavat Ruohomäki ym. (2017). Kvist & Mäntysen & Vehviläinen-Julkusen (2013) tutkimuksen mukaan työtilojen epäkäytännöllisyys ja epämukavuus ahtauden takia vaikuttaa työhyvinvointiin sitä alentavasti. Tämän tutkimuksen mukaan kyselyyn vastanneet kokevat nykyiset työskentelytilat riittävän tilaviksi, mutta tarkoituksenmukaisina tiloja ei pidä kuin alle puolet vastanneista. Puustinen (2013) toteaa työympäristön viihtyisyyden puutteen ja sen, etteivät tilat ole tarkoituksenmukaisia työn tekoon, alentavan työturvallisuutta ja sekä työnsuorituksen tasoa. Ruohomäki, Laitinen ja Reijula (2015) toteavat tutkimuksessaan, että työtilan tulee tukea työprosesseja ja auttaa keskittymään. Tässä tutkimuksessa nykyisten työtilojen koettiin olevan tiimityötä tukevia.

Tämän tutkimuksen kyselyn tulosten perusteella työpäivän kulkuun vaikuttamisen mahdollisuus vaikuttaa työhyvinvointiin positiivisesti. Vaikuttamismahdollisuudet

omaan työhön ja omien mahdollisuus järjestellä omia töitään parantavat työhyvinvointia ja tuovat viihtyvyyttä työhön sekä samalla parantavat työmotivaatiota. Työn joustavuuden merkitys työhyvinvointia tukevana tekijänä korostuu lähes kaikissa työskentelyvuosiryhmässä. Böckerman, Kangasniemi ja Kauhanen (2017) toteavat omaan työhön vaikuttamismahdollisuuksien lisäävän innostusta työhön, oikeudenmukaisuuden kokemusta ja yleistä työhyvinvointia. (Tsai (2011) ja Hinno (2012) totesivat myös tutkimuksissaan työn motivaatiotekijöiden nostavan työtyytyväisyyttä sekä mahdollisuuden vaikuttaa omaan työhönsä vaikuttavat positiivisesti työtyytyväisyyteen. Työn sopivalla vaativuudella on vastanneista 48 %:n mielestä merkitystä työhyvinvoinnin tukijana. Tämän tutkimuksen mukaan työn sopiva vaativuus vaikuttaa työmotivaatioon positiivisesti ja lisää työn mielekkyyttä. Työn vaativuuden merkitys vaikuttaa työhyvinvointiin ja merkittävämpää se on vastanneille, joilla työvuosia on takana enemmän. Tsai (2011) ja Kvist ym. (2013) molemmat toteavat, että jos työ koetaan liian vaativaksi, työtyytyväisyys laskee. Työn sopivan vaativuuden merkitys korostuu tämän tutkimuksen mukaan vastaajien iän noustessa. Kokkinen (2013) toteaa työn hallintaan liittyvien tekijöiden saattavan laskea työpanosta ja vaikuttaa työssä jaksamiseen negatiivisesti. Puustisen (2013) mukaan työn vaativuuden haasteet voivat saada työntekijän hakeutumaan muualle työhön, jos hän kokee, ettei työn vaativuus ole omalle kohdalle sopiva.

Työyhteisöön kuuluminen on tämän tutkimuksen mukaan tärkeä työhyvinvointia tukeva tekijä yli puolelle vastanneista. Työyhteisöllä työhyvinvoinnin tukijana on suurempi merkitys nuoremmissa ikäryhmissä. Hietalahti ja Pusenius (2012) toteavat työyhteisöön kuulumisen tärkeänä työntekijälle. Haapakangas (2014) toteaa työympäristöön liittyen, että monitilatoimistot voivat olla haasteellisia työhyvinvoinnin kannalta yksityisyyden puutteen ja työympäristön hallittavuuden vuoksi. Oma paikka ilmentää työyhteisöön kuulumista. Kokemus työympäristöstä Haapakankaan (2014) mukaan koostuu työn sisällöstä, työjärjestelyistä, työvälineistä sekä psykososiaalisesta työympäristöstä.

Tämän tutkimuksen tulosten mukaan työn tulee olla mielekästä, jotta se toimii työhyvinvointia tukevana tekijänä. Pusenius, Hietalahti & Välimaan (2013) mukaan työhyvinvoinnin kannalta myönteisiä tekijöitä ovat työn mielekkyys, haastavuus ja työnte-

kijän kehittymismahdollisuudet omassa työssään. Työntekijöillä tulee olla mahdollisuus onnistumisen kokemuksiin työssään ja mahdollisuus toteuttaa itseään siinä. Työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttaa esimiehen tuki, työtovereiden tuki sekä kehittymismahdollisuudet omaan työhön. Lähes 70 % kyselyyn vastanneista sihteereistä kokee työn mielekkyyden työhyvinvointia tukevana tekijänä. Työn mielekkyys ja työn joustavuus ovat tulosten mukaan kaikille merkityksellisiä työskentelyvuosista riippumatta. Työn joustavuus on merkityksellisintä 41–50 vuotiaiden vastanneiden keskuudessa. Kun työ koetaan mielekkäänä, koetaan myös korkeampaa työhyvinvointia. Mielekästä työtä jaksetaan tehdä paremmin ja työnteko koetaan mukavampana. Työn mielekkyttä vähentää vastaajien mielestä se, ettei yhteisistä asioista ole sovittu ja yhteiset toimintatavat puuttuvat. Työn mielekkyttä voidaan parantaa siten, että kaikilla vastuualueilla työ tehdään samoilla toimintatavoilla. Se, ettei ole sovittu osastonsihteerien ja muun henkilökunnan välillä siitä mitä kukin tekee, vaikuttaa työhyvinvointiin negatiivisesti. Haapakankaan (2014) mukaan työn tulee olla työntekijän mielestä mielenkiintoista, jotta se tukee työhyvinvointia. Pusenius, Hietalahti ja Välimaa (2013) toteavat, että työntekijällä tulee olla mahdollisuus onnistumisen kokemuksiin työssään. Korsvald & Thomasen (2018) mukaan työympäristöä tulee kehittää kokonaisuutena ei vaan yksilöitä.

Tässä tutkimuksessa tulee esiin, että vastuualueiden ja sihteereiden välistä yhteistyötä voidaan parantaa tiedottamisella vastuualueen ja työyksikön asioista myös sihteereille sekä ottamalla sihteereitä mukaan työyksikön erilaisiin palavereihin. Sihteeriesimiesten ja vastuualueen hoidollisten esimiesten yhteiset tapaamiset parantavat yhteistyötä sihteereiden ja vastuualueiden välillä. Tapaamisiin siihen voidaan käyttää myös digitaalisia ratkaisuja. Tsai (2011) mukaan vuorovaikutuksella voidaan vaikuttaa työntekijöiden tehtävien tasalla olemiseen ja siihen, että he tietävät mitä heiltä odotetaan. Aalto (2019) toteaa tutkimuksessa, että työtapoja ja työkulttuuria on kehitettävä, jotta päästään hyviin toiminnan tuloksiin, tuloksia ei saada pelkästään tiloja parantamalla. Haapakangas (2014) toteaa monitilatoimistojen lisäävän työntekijöiden vuorovaikutusta, jos tilat on suunniteltu sitä tukevaksi.

Esimiestyöllä työhyvinvoinnin tukijana on merkitystä vain 45 %:lla vastanneista ja noin 20 %:n mielestä esimiestyö ei ole työhyvinvointia tukeva tekijä. Esimiestyöhön liittyvien väittämien vastauksissa on selvä kahtiajakautuminen kaikkien väittämien

kohdalla. Esimiestyöllä on merkitystä työhyvinvointiin sitä tukevana tekijänä, kuitenkin kaikki vastaajat eivät kokeneet sitä merkityksellisenä. Osa vastaajista kokee olevansa tyytyväisiä esimiestyöhön ja samanlainen osa vastaajista ei ole tyytyväinen esimiestyöhön. Eniten vastaajien mukaan esimiestyön merkitys näkyy resurssien kohdentamisessa ja esimieheltä saatavalla riittävällä tuella. Böckerman, Kangasniemi ja Kauhanen (2017) toteavat tutkimuksessaan esimiehen tuen työssä olevan osa työhyvinvoinnin kokemusta, jopa enemmän kuin muiden työtovereiden tuki. Puustisen (2013) tutkimuksen mukaan erikoissairaanhoidon hoitohenkilökunnan työtyytyväisyyden kehittämiseksi tulisi huomioida arvostuksen ja palautteenannon kulttuuri esimiestyössä. Resurssien riittävyys ja työmäärän sopivuus vaikuttavat positiivisesti työhyvinvointiin. Erilaisten työympäristöön liittyvien häiritsevien tapahtumailmoitusten perusteella pitää kehittää koko työympäristöä, ei nähdä ongelmaa ainoastaan yksilön näkökulmasta (Korsvald & Thomasen 2018).

Haastateltavat näkivät esimiestyön jatkuvan edelleen siten, että sihteerit kuuluvat omaan toimisto- ja sihteeripalveluyksikköön, joka tuottaa sihteeripalveluita vastuualueille ja hallintoon. Uudessa sairaalassa tämän esimiesjärjestelmä nähdään toimivan paremmin kuin nykyisin, kun yksiköt ovat hajallaan usealla paikkakunnalla ja useassa eri toimipisteessä. Esimiestyön koetaan olevan sujuvampaa, kun esimies on lähempänä uudessa sairaalassa. Kuitenkin tärkeänä nähdään myös selkeän työnjaon tekemisen sihteeripalveluiden esimiesten ja työyksikön esimiesten välillä suhteessa sihteereihin, jotta saadaan luotua toiminnasta tasapuolisempaa. Johdon selkeä visio toiminnasta ja johdonmukainen toiminta edesauttavat henkilökunnan työtyytyväisyyttä (Tsai 2011). Usein koko sairaalan hallinto koetaan byrokraattiseksi, joka vaikuttaa henkilökunnan kokemukseen mahdollisuuksista osallistua päätöksentekoon (Kvist ym. 2013).

Työterveyshuollon merkitys korostuu, kun työskentelyvuosia on kerääntynyt yli 10 vuotta. Vastaajien ikä vaikuttaa eniten turvallisen työympäristön merkitykseen työhyvinvointia tukevana tekijänä. Työterveyshuollolla on vain kolmanneksen mielestä vaikutusta työhyvinvointia tukevana tekijänä. Työhyvinvointia tukevana tekijänä nähdään työterveyshuollosta tarvittaessa saatava pikainen tuki, joka sujuvoittaa asioiden hoitoa. Työterveyshuollon toimivuus työhyvinvointia tukevana tekijänä korostuu 10–15 vuotta, yli 15 vuotta ja alle vuoden työskentelyaikaryhmissä. Työterveyslaitoksen mukaan työterveyshuolto on osa työkykyä ylläpitävää toimintaa.



Työhyvinvointi koetaan tässä tutkimuksessa fyysisten työympäristön tekijöiden osalta keskimääräiseksi (ka 2.4). Fyysisen työympäristön tekijöistä työympäristön turvallisuus on (ka 2.8) alempi kuin fyysisten tekijöiden kokonaiskeskiarvo, kun taas työvälineet kokee suurin osa ainakin jonkin verran tarkoituksenmukaisiksi.

Psykososiaalisten työympäristön tekijöiden perusteella työhyvinvointi koetaan keskimääräisesti paremmaksi (ka 1.9). Parhaiten tulosten perusteella näyttävät toteutuvan psykososiaalisten työympäristön tekijöiden osalta työn vaativuustekijät ja osallisuus, joihin kyselyyn vastanneet sihteerit ovat keskimääräistä tyytyväisempiä (ka 2.3) sekä henkilökohtainen työhyvinvointi, joka arvioidaan tässä tutkimuksessa selvästi parhaiten toteutuvaksi (ka 2.1). Kysyttäessä työn vaativuustekijöistä ja osallisuudesta päätöksentekoon sihteerit kokevat pärjäävänsä työssään hyvin ja olevansa osaavia työntekijöitä. He kokevat kehittävänsä itseään ammatillisesti ja huolehtivat omasta hyvinvoinnistaan. Esimiestyötä mittaavat tekijät saivat tässä tutkimuksessa selvästi huonoimman keskiarvon (ka 2.8) eli työhyvinvointi koetaan keskimääräiseksi. Vain alle puolet sihteeristä kokee esimiehen edistävän ammatillista kehittymistä. Vastanneet kokevat, että saavat tehdä ainakin jonkin verran itsenäisiä päätöksiä työnsä suhteen. Työmääränsä suurin osa vastanneista kokee olevan ainakin jonkin verran sopiva ja lähes puolet kokee pystyvänsä yhdistämään työn ja vapaa-ajan hyvin. Työn motivaatiotekijät vastanneet arvioivat keskimääräistä paremmiksi. Yli puolet arvostaa tekemäänsä työtä ja työn vaativuus koetaan ainakin jonkin verran sopivana suurimman osan sihteerien mielestä. Työn motivaatiotekijät arvioidaan keskimääräistä paremmiksi. Yhteisöllisyyden kohdalla vastanneet arvioivat työhyvinvoinnin ja työyhteisön yhteishengen olevan keskimääräistä parempi. Työhyvinvointi koetaan keskimääräiseksi esimiestyötä mittaavissa kysymyksissä. Tulosten mukaan esimiehen tulee panostaa palautteenantoon. Lisäksi työyksikön osastonhoitajan tulee lisätä tiedottamista työyksikön asioista siellä työskenteleville sihteereille.

Fiilispulssin tuloksia ja tämän tutkimuksen nykyisestä työhyvinvoinnista saatuja tuloksia ei voida suoraan verrata keskenään tutkimuksissa käytettyjen mittareiden erilaisuuden ja erilaisten vastausvaihtoehtojen takia. Tutkimustuloksia voidaan vain arvioida keskenään. Keskiarvo Fiilispulssin vastauksissa on 4.15 asteikolla 1-6. (Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin henkilöstön [www-sivut 2019](http://www.sivut2019.fi).) Fiilispulssin vastauk-

sisä parhaan arvioinnin saa kokemus omassa työssä pärjäämisestä (4.88), kuten tässäkin tutkimuksessa henkilökohtainen työhyvinvointi saa parhaat arvoinnit. Fiilispulssissa työyksikön ilmapiiri arvioidaan heikoimmaksi (4.28), kun taas tässä tutkimuksessa työyhteisöön liittyvät tekijät arvioidaan keskimääräistä paremmaksi ja työyksikön yhteishenki hyväksi. Fiilispulssissa työvälaineiden koetaan mahdollistavan sujuva työnteko (ka 4.5) ja tässä tutkimuksessa fyysisen työympäristön tekijät ovat työhyvinvointia keskimäärin paremmin tukevia. Työn motivaatiotekijät ovat tässä tutkimuksessa keskimääräistä paremmin työhyvinvointia tukevia ja Fiilispulssin arvio omasta innostuneisuudesta työhön on ka 4.4. Fiilispulssin ja tämän tutkimuksen työhyvinvointia arvioivat tekijät ovat saman suuntaisia, eikä tuloksissa ole mainittavaa eroa. Puustisen (2013) tekemän työhyvinvointia mittaavan tutkimuksen mukaan erikoissairaanhoidon hoitohenkilökunta on kokenut kokonaistyytyväisyyden keskimääräistä paremmaksi. Korkeimmalle tutkimuksessa on arvioitu työn motivaatiotekijät, joissa tyytyväisyys on korkeinta. Toiseksi korkeimman arvion sai henkilökohtainen työhyvinvointi. Seuraavina ovat tyytyväisyys johtamiseen ja yhteisöllisyyteen, osallisuus päätöksentekoon, fyysinen työympäristö. Huonoimmaksi arvioitiin tyytyväisyys työn vaativuustekijöihin. Tämän tutkimuksen tulokset ovat näin saman suuntaisia kuin Puustisen (2013).

### 7.3 Keskeisten tulosten pohdinta

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata Tyks Psykiatrian osaston -ja toimistosih-teereiden työhyvinvointia nykyisessä työympäristössä ja työhyvinvointiin vaikuttavia työympäristön tekijöitä sekä tuottaa tietoa Tyks Psykiatrian sairaalasuunnitteluprojek-tille sihteereiden toiveista uuden psykiatrisen sairaalan työympäristöihin liittyen. Eurooppalainen työhyvinvoinnin malli määrittelee työhyvinvoinnin tarkoittavan turval-lista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota tehdään työyhteisöissä ammattitaitoisten työn-tekijöiden avulla hyvin johdetussa organisaatiossa. Työ koetaan mielekkääksi ja pal-kitsevaksi sekä työ on elämänhallintaa tukevaa. (Anttonen & Räsänen 2009, 30.) Tark-kosen (2012) mukaan organisaatorakenteella, työnjaolla, vastuunjaolla, työtavoitteilla ja esimieskäytännöillä voidaan vaikuttaa henkilöstön hyvinvointiin. Lähityöyksikkö on työntekijälle merkityksellisin fyysinen ja psykososiaalinen työympäristö. (Tarkko-nen 2012, 43–45.)

Tutkimustulosten mukaan Tyks Psykiatrian sihteereiden uuden psykiatrisen sairaalan työympäristöjen suunnittelussa tulee huomioida työympäristön fyysisiä ja psykososiaalisia tekijöitä, jotta tulevat työympäristöt vaikuttavat työhyvinvointiin positiivisesti. Fyysiset ja psykososiaaliset työympäristön tekijät, jotka tämän tutkimuksen mukaan koetaan keskeisesti tukevan työhyvinvointia, ovat osaksi samoja tekijöitä, kuin Työterveyslaitoksen www-sivuilla kuvattu Työkykytalon neljäs kerros. Neljänteen kerrokseen kuuluvat johtaminen, työyhteisö ja työolot. Keskeisenä osana johtamiseen kuuluu organisoida ja kehittää työpaikkaa. Uuden psykiatrisen sairaalan suunnittelussa vastuu sairaalarakennuksen työhyvinvointia tukevien tekijöiden toteutumisesta etenkin fyysisten tekijöiden osalta on sairaalasuunnittelun projektiryhmällä. Psykososiaalisten tekijöiden kehittäminen on kokonaisuudessaan osa esimiestyötä ja johtamista.

Kyselyyn vastaajista suurin osa oli 51–60 –vuotiaita ja heillä on vankka kokemus nykyisistä psykiatrian sihteerin tehtävistä. Työkokemusta lähes puolella kaikista kyselyyn vastanneista on yli 15 vuotta ja viidenneksellä 10–15 vuotta. Kyselyyn vastanneet sihteerit edustavat kaikkia Tyks Psykiatrian toimialueita. Työkokemus nykyisissä tehtävissä ja työympäristöissä tuo näkemystä siitä, minkälaisessa työympäristössä Tyks Psykiatrian sihteerit haluavat työskennellä uudessa psykiatrisessa sairaalassa.

Nykyisissä sihteereiden työskentelytiloissa työhyvinvointia alentavia tekijöitä ovat turvallisuuteen liittyvät tekijät ja kokemus tilojen toimimattomuudesta. Näihin työympäristön tekijöihin on mahdollisuus vaikuttaa jo ennen uutta psykiatrista sairaalaa ja siten parantaa nykyisen työhyvinvoinnin tilaa. Turvalliset tilat koetaan työhyvinvointia lisäävänä tekijänä ja asiakaspalvelussa työturvallisuus korostuu entisestään. Uuden psykiatrisen sairaalan sihteereiden työtilojen tulee soveltua turvalliseen asiakaspalveluun. Monipuolisilla digitaalisilla ratkaisuilla ei näytä olevan niin suurta vaikutusta työhyvinvointia tukevana tekijänä. Tämä saattaa johtua siitä, ettei välttämättä vielä tiedetä miten uudet digitaaliset ratkaisut vaikuttavat omaan työhön. Nykyisessä työympäristössä tiimityö vastualueiden kanssa koetaan toimivana, koska suurin osa sihteereiden työtiloista on siinä yksikössä, jonne he tekevät työtä. Työtilan sijainti saattaa vaikuttaa yhteistyön toimivuuden kokemukseen. Vastuualueiden työyksiköt koetaan myös omiksi työyhteisöiksi, kuten varmasti on ollut tarkoituskin sihteereiden työtiloja

sijoiteltaessa. Uudessa sairaalassa työyhteisöt todennäköisesti muuttuvat, jolloin sihteerienkin työyhteisöt muuttuvat. Tämä riippuu sihteerien työtilojen sijoittelusta ja siitä luodaanko sihteereistä sihteeritiimejä, joista on mahdollista työyhteisöjä.

Tyks Psykiatrian sihteereiden kyselyssä oma työhuone koetaan erittäin tarpeellisena ja työhyvinvointia tukevana tekijänä. Omalla työhuoneella voidaan ajatella parannettavan tai ylläpidettävän nykyistä työhyvinvointia uudessa sairaalassa. Vastanneiden iällä näyttää olevan tutkimustulosten perusteella merkitystä siihen minkälainen työtila uudessa sairaalassa olisi sopiva. Vastanneiden iän noustessa, oma työhuone on haluttampi. Vastanneista alle 40 –vuotiaat ovat valmiita työskentelemään monitoimitilassa tai jaetussa työtilassa kahdesta kolmeen henkilön kanssa. Selvästi eniten omaa työhuonetta halutaan yli 51–vuotiaiden ryhmässä. Työskentelyvuosilla on merkitystä myös sille, minkälaisessa työtilassa haluaa työskennellä uudessa sairaalassa. Oman työhuoneen toive korostuu kaikissa työskentelyvuosiryhmissä. Ainoastaan alle vuoden työskennelleiden ryhmässä jaettu työhuone kahdesta kolmeen henkilön kanssa saa enemmän kannatusta kuin oma työhuone. Monitilatoimistoa kannattaa pieni osa kaikista yli 10 vuotta työskennelleistä.

Osastonsihteerien työnkuva- ja sihteeripanoksen käyttö Tyks Psykiatrialla kehittämisen ohjausryhmän jäsenten teemahaastatteluissa sihteereiden työtilojen toivotaan uudessa sairaalassa olevan tiimityötiloja, mahdollisesti monitoimitiloja, joissa on erilaisia työpisteitä. Tutkimustulokset ovat tältä osin ristiriitaisia, joka on mahdollista taustatutkimuksissa. Haastattelujen perusteella työtilat voivat olla vastuualueittain, jolloin sihteeritiimit tekevät työtä sekä avohoidolle että osastoille. Hallinnon sihteereille toivotaan olevan oma tiiminsä ja sen toimivan monitoimitilassa. Sekä kyselyn että haastattelujen tuloksena on, että sihteerien työtilojen tulee olla lähellä vastuualueita ja vastuualueen työntekijöitä, jolloin yhteistyö on sujuvampaa.

Työskentelytilojen turvallisuus nähdään tärkeänä tekijänä työtiloissa, etenkin asiakaspalvelutehtävissä, joissa sihteerä saattaa olla ensimmäinen henkilö, jonka asiakas kohtaa vastaanotolle tullessaan. Sopiva työn vaativuuden merkitys nousee tutkimustulosten mukaan iän karttuessa. Työhyvinvointia tukevat fyysiset ja psykososiaaliset tekijät vaihtelevat hieman vastaajien iän perusteella, mutta uuden psykiatrisen sairaalan työ-

ympäristöjen suunnittelussa työhyvinvointia tukevista tekijöistä tulee erityisesti kiinnittää huomiota työyhteisöön, esimiestyöhön, työn joustavuuteen, työskentelytilaan ja työvälineisiin sekä niiden toimivuuteen.

Lahtisen (2012) mukaan tärkeimmät uuteen työympäristöön liittyvät ratkaisut tehdään jo suunnitteluprosessin alkuvaiheessa. Tilojen suunnittelussa tulisi ottaa huomioon käyttäjien tarpeet ja tavoitteet. Samat periaatteet nousevat vuorovaikutteisten järjestelmien käyttäjäkeskeistä suunnittelua käsittelevässä SFS-EN ISO921-210 standardissa. Valtaosa Tyks Psykiatrian sihteereistä on tutkimustulosten mukaan kiinnostunut olemaan mukana omien työympäristöjensä suunnittelussa, mm. tilojen työpisteiden ja kalusteiden sijoittelun suhteen.

#### 7.4 Tutkimuksen luotettavuuden arviointia

Tapaustutkimuksessa luotettavuuden arvioinnissa käytetään laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnin kriteereitä, jos tutkimus ei perustu vain määrälliselle aineistolle (Kananen 2013, 117). Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan tutkimuksen luotettavuuden, siirrettävyyden, riippuvuuden ja vahvistettavuuden näkökulmasta. (Kananen 2015, 352.) Tapaustutkimuksessa luotettavuuden perusedellytys on riittävän tarkasti tehty dokumentaatio, jolloin tutkimusprosessin valinnat ja näiden perustelut on eritelty raportissa. Luotettavuutta on tutkimustulosten totuudenmukaisuus, jolloin tulokset on johdettu aineistoista oikein ja tulkinta on totuudenmukainen. Tutkimuksen tiedonkeruu-, analysointi- ja tulkintamenetelmien dokumentoinnilla mahdollistetaan työn arvioitavuus. (Kananen 2013, 116, 118; Kananen 2015, 353.) Koko tutkimusprosessi on pyritty kuvaamaan mahdollisimman tarkasti ja tutkimuksessa käytetyt aineistonkeruumenetelmät on kuvattu, jotta tutkimuksen luotettavuutta on mahdollisuus arvioida. Kyselyn ja teemahaastattelulla saadun aineisto ja sen sisältölähtöinen analyysi on kuvattu. Sisällönanalyysin tulosten yhdistäminen kyselyssä käytettyihin työhyvinvoinnin tekijöihin on kuvattu erikseen, jotta on saatu vastaukset tutkimuskysymyksiin. Tutkimustulokset on pyritty johtamaan aineistosta oikein sekä kyselyn että teemahaastattelujen osalta. Teemahaastattelulla saadusta aineistosta tehty sisällönanalyysi, joka yhdistettiin kirjallisuuskatsauksen perusteella muodostettuihin työympäristön fyysisiin ja psykososiaalisiin tekijöihin. Tämä tapa valittiin siksi, että

saatiin kahden aineiston tulokset yhdistettyä. Teemahaastatteluiden sisällönanalyysissä muodostettujen pääluokkien yhdistäminen kirjallisuuskatsauksen tuloksiin helpotti kokonaisuuden analyysia. Kyselyn aihealueet muodostuivat kirjallisuuskatsauksen tulosten perusteella, jolloin kyselyn ja haastatteluiden aineistojen pohjana oli teoreettinen tieto. Tutkimustulosten analyysi on tehty teoriaan pohjaten, jotta tutkimuksen luotettavuus olisi parempi. Kirjallisuuskatsaus ei ollut tuloksiltaan riittävä, jonka vuoksi teoreettiseen taustaan on otettu mukaan muitakin tutkimuksia ja kirjallisuutta. Kirjallisuuskatsauksen niukat tulokset johtuvat tutkijan kokemattomuudesta kirjallisuuskatsauksen tekoon. Tutkimuksessa käytettyjen aineistojen luotettavuutta voidaan pitää hyvänä. Kyselyllä saatuja tutkimustuloksia voidaan pitää valtaosan Tyks Psykiatrian sihteereiden mielipiteenä, koska kyselyn vastaukset olivat saman kaltaisia, eivätkä eronneet muiden työhyvinvointitutkimusten tuloksista. Teemahaastattelussa saatua aineistoa voidaan pitää luotettavana, koska haastateltavat kuuluivat ohjausryhmään, jolla on tietoa osaston -ja toimistosihteereiden työstä ja sen kehittämisestä. Haastatteluissa saatu aineisto koostui haastateltavien rehellistä mielipiteistä haastatellun teemoihin. Tutkimuksen tulokset ovat suoraan hyödynnettävissä vain uuden psykiatrisen sairaalan suunnittelussa.

Tutkijan puolueettomuus on osa laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointia, jolloin tutkijan tulee pystyä ymmärtämään ja kuulemaan tiedonantajiaan itsenään, siten ettei tutkijan oma viitekehys pääsisi vaikuttamaan mitä hän kuulee (Tuomi & Sarajarvi, 2011, 135-136). Tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa, miten puolueettomasti tutkija pystyy tarkastelemaan aihettaan. Määrällisessä aineistonkeruussa tutkimuksen tekijän vaikutus on vähäistä, mutta laadullisessa tutkimuksessa tutkija toimii tutkimusvälineenä. (Kananen 2015, 339.) Kyselyllä saatuun aineistoon tutkijalla ei juuri ollut vaikutusta. Tutkijalla ei ollut kontaktia kyselyyn vastanneisiin osaston -ja toimistosihteereihin ennen kyselyn lähettämistä. Haastatteluja tehtäessä pyrittiin tutkijan puolueettomuus ottamaan huomion noudattamalla teemahaastattelurunkoa kaikkien haastateltavien kohdalla ja toimimaan kaikissa haastattelutilanteissa samalla tavalla haastateltavasta riippumatta. Haastattelutilanteet olivat luontevia ja haastattelujen nauhoittaminen ei vaikuttanut häiritsevän haastateltavia. Haastatteluiden teemat valittiin kirjallisuuskatsaukseen perustuen, jotta haastatteluissa saataisiin tietoa asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Osastonsihteereiden työnkuva ja sihteerityöpanoksen

käyttö Tyks Psykiatrialla -ohjausryhmän jäsenet olivat työtehtäviensä kannalta luotettava tiedonantajaryhmä teemahaastatteluille, joissa haastatteluteemoja käsiteltiin työn sujuvuuden kannalta, johon heillä oli näkemystä. Haastatteluissa saatiin esiin tutkijan mielestä asioita, jotka muissakin aikaisemmissa työhyvinvointitutkimuksissa nostettiin esille ja joilla on merkitystä työhyvinvoinnin kokemukseen. Kaikki teemahaastattelut kuunneltiin useampaan kertaan, jotta voitiin varmistua tulkinnan oikeellisuudesta ja näin välttää virheitä.

Tutkimustulosten luotettavuuden vahvistettavuutta voidaan parantaa eri lähteistä kerättävällä tiedolla (Kananen 2015, 354). Tutkimustulosten vahvistettavuutta voidaan parantaa aineistotriangulaatiolla. Aineistotriangulaatiolla tarkoitetaan tutkittavaan ilmiöön liittyvien erilaisten aineistojen hyödyntämistä luotettavuuden lisäämiseksi. Jos eri menetelmillä kerätyt aineistot tutkittavasta ilmiöstä tukevat samoja johtopäätöksiä, tutkimustuloksia voidaan pitää luotettavina. (Kananen 2015, 359.) Tämän tutkimuksen luotettavuutta on lisätty aineistotriangulaatiolla, aineistoja tässä tutkimuksessa on kaksi; kysely ja teemahaastattelu, joissa tutkittavaa ilmiötä on lähestytty kahdesta eri näkökulmasta osasto- ja toimistosihhteereiden sekä heidän työtään kehittävän ohjausryhmän näkökulmasta. Kysely valittiin aineistonkeruumenetelmäksi, koska haluttiin selvittää Tyks Psykiatrian sihteereiltä heidän mielipiteitään ja ajatuksiaan asetettuun tutkimuskysymykseen. Kysymykset on laadittu tutkittavaan ilmiöön liittyvän teorian perusteella. Teemahaastattelut valittiin aineistonkeruumenetelmäksi, koska haluttiin saada tutkimuskysymykseen näkökulmaa muiltakin Tyks Psykiatrian organisaatiossa työskenteleviltä henkilöiltä kuin sihteereiltä ja samalla saada syvällisempi näkemys tutkimuskysymykseen. Kyselystä ja teemahaastattelusta saatiin lähes kaikilta osin samanlaisia tutkimustuloksia, jolloin tutkimustuloksia voidaan pitää luotettavina. Uuden psykiatrisen sairaalan työhuonemallista olivat kyselyyn vastanneet sihteerit ja haastatellut ohjausryhmän jäsenet eri mieltä.

Vahvistusta saatuihin tutkimustuloksiin voidaan hakea myös kirjallisuudesta (Kananen 2015, 359). Tämän tutkimuksen tuloksiin on haettu vahvistusta muista työhyvinvointitutkimuksista sairaalamaailmassa. Kriteerivaliditeetti perustuu muiden tutkimusten tulosten käyttöön oman tutkimuksen tulosten vahvistamiseksi (Kananen 2015, 349). Tässä tutkimuksessa käytettiin tulosten vahvistamiseksi kirjallisuuskatsauksesta

sekä muista tutkimuksista saatuja tuloksia. Tutkimustuloksia suoraan terveydenhuollon sihteereiden työhyvinvoinnista ja työympäristöstä ei löytynyt, joten käytetyt tutkimukset tulosten vahvistamiseksi ovat olleet hoitohenkilöstöön ja asiantuntijaorganisaatioihin tehtyjä tutkimuksia. Julkisessa terveydenhuollossa terveydenhuollon sihteerit ovat osa hoitohenkilökuntaa. Kriteerivaliditeettia pienentää kirjallisuuskatsauksen niukkuus, joka johtuu tekijän kokemattomuudesta. Kirjallisuuskatsauksesta on mahdollisesti jäänyt ulkopuolelle tutkimuksia tekijästä riippuvista syistä.

Luotettavuuden arvioinnissa siirrettävyydellä tarkoitetaan tutkimustulosten siirrettävyyttä toiseen tilanteeseen (Kananen 2015, 353). Tutkimustulosten siirrettävyyden arviointia on pyritty parantamaan tutkitun ilmiön lähtökohtakuvauksella ja koko tutkitun ilmiön kuvauksella. Tutkimustulokset on pyritty johtamaan oikein aineistoista, jotta tulkinta tutkimustuloksista olisi oikea, jolloin tulosten siirrettävyyden arviointi olisi mahdollista.

## 7.5 Tutkimuksen eettisyyden arviointia

Tutkimuksen eettisyys perustuu huolelliseen eettisen toimintaan koko tutkimusprosessin ajan. Tutkimuksen toteutuksessa on noudatettu parhaalla mahdollisella tavalla hyviä eettisiä käytäntöjä, rehellisyyttä, avoimuutta, tarkkuutta ja huolellisuutta koko tutkimusprosessin ajan sekä tarkkuutta tutkimuksen ja tulosten tallennuksessa ja esittämisessä ja tutkimuksen tulosten arvioinnissa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6-7.) Tutkimusprosessi on kuvattu siten, että sitä on mahdollista arvioida ja tarkastella.

Tutkimuksen toteuttamiseen haettiin tutkimuslupa Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiriltä, koska tutkimuksen toteuttaminen vaati Tyks Psykiatrian henkilökunnan osallistumista tutkimukseen kyselyn ja haastattelun muodossa. (Turku Clinical research centre www-sivut 2019). Tutkimuksen toteutuksesta keskusteltiin Tyks Psykiatrian toimisto -ja sihteeripalveluiden hallinnollisen osastonhoitajan ja osastonhoitajan kanssa etukäteen. Tutkimuslupa saatiin maaliskuussa 2019 ja opinnäytetyön sopimus tehtiin sairaalasuunnittelun projektipäällikön kanssa keväällä 2019.



Kyselyssä ja haastatteluissa kerätty aineisto on luottamuksellista ja tietoja ei luovuteta ulkopuolisille. Lähtökohta aineistojen keruussa oli vastaajien vapaaehtoisuus. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 155-156.) Tutkimuksessa saatu aineisto on ollut vain tutkijan käytössä. Tyks psykiatrian sihteereille lähetetyssä sähköisessä kyselyssä oli mukana saattekirje, jossa kerrottiin tutkimuksen tarkoituksesta ja siitä, mihin tutkimustuloksia tullessaan käyttämään. Erillistä kirjallista suostumusta tutkimukseen osallistumisesta ei vastaajien kanssa tehty. Sähköiseen kyselyyn vastaaminen katsotaan suostumukseksi tutkimukseen osallistumisesta (Kananen 2017, 192). Osastosihteerin työnkuvan -ja sihteeripanoksen käyttö Tyks Psykiatrialla kehittämisen ohjausryhmän jäsenille suunnatussa haastattelussa tutkittavia informoitiin haastattelukutsussa haastattelututkimuksen tarkoituksesta ja raportoinnista sekä haastattelutilanteesta. Suostumukseksi voidaan katsoa, jos saatuaan informaatiota tutkimuksesta tutkittava saapuu haastatteluun ja vastaa tutkijan kysymyksiin (Kananen 2017, 193).

Tutkimusmenetelmänä tässä tapaustutkimuksessa käytettiin kvantitatiivista ja kvalitatiivista menetelmää. Tutkimusmenetelmiä on käytetty ohjeistusten mukaan, aineistojen hankinta ja aineistojen analyysi on tehty parhaan osaamisen mukaisesti. Tutkimuksen tulokset on esitetty vain yhteenvetona, josta yksittäisen vastaajan tuloksia ei voida eritellä. Tutkimusraportissa työhyvinvointia tarkasteltiin kokonaisuutena kaikista annetuista vastauksista. Tutkimustuloksissa ei eritelty työhyvinvointia sihteereiden työtehtävien mukaan, koska sillä ei nähty olevan merkitystä kokonaisuuden kannalta. Erittelemättömyyteen vaikutti myös se, että tutkimukseen vastanneiden joukossa oli toimistosihteerin tehtäviä tekeviä sihteereitä huomattavasti osastonsihteeireitä vähemmän ja toimistosihteerit olisikin ollut tunnistettavissa tuloksista. Työhyvinvoinnin tilannetta ei myöskään raportoitu psykiatrian vastuualueiden mukaisesti eli pääasiallisen työskentelyvastuualueen mukaisesti, koska osa vastaajista olisi ollut tunnistettavissa pääasiallisen työskentelyvastuualueen mukaisesti. Tutkimustulosten perusteella laaditussa ehdotuksessa sihteereiden työhyvinvointia tukevista työympäristöistä on painotettu enemmän sihteereiden toivetta omasta työtilasta, kuin ohjausryhmän näkemystä monitoimitiloista sihteereiden työympäristömallina. Perusteluna ratkaisulle on tutkimuksen tavoitteena ollut sihteereiden osallistaminen omien työtilojensa suunnitteluun sekä heiltä tehdyn kyselyn perusteella esiin tulevien toiveiden esiin tuominen.

## 7.6 Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata Tyks Psykiatrian osaston -ja toimistosihteerien työhyvinvointia nykyisessä työympäristössä sekä työhyvinvointiin vaikuttavia työympäristön tekijöitä sekä tuottaa tietoa Tyks Psykiatrian sairaalasuunnitteluprojektille sihteereiden toiveista uuden psykiatrisen sairaalan työympäristöihin liittyen. Tämän tutkimuksen tuloksena on laadittu ehdotus ”Työhyvinvointia edistävä työympäristö” -Tyks Psykiatrian sihteereiden työympäristö uudessa psykiatrisessa sairaalassa. Tutkimustulosten avulla on mahdollisuus suunnitella uuden psykiatrisen sairaalan sihteereiden työympäristöjä työhyvinvointia tukeviksi. Samalla voidaan kehittää niitä sihteereiden työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, jotka tulivat tutkimustuloksissa esiin uuden psykiatrisen sairaalan sihteereiden työtilojen suunnittelussa.

Tämän tutkimuksen tulokset olivat samankaltaisia aikaisempien sairaalatyöhyvinvointitutkimusten kanssa. Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä tehdyn Fiilispulssi tutkimuksen tulosten kanssa tämän tutkimuksen tulokset ovat samansuuntaisia. Puustinen (2013) ja Kvist, Mäntynen & Vehviläinen -Julkunen olivat käyttäneet KUHJSS-mittaria työhyvinvoinnin tutkimuksessa, jonka tulokset olivat samansuuntaisia niiltä osin kuin tässä tutkimuksessa oli tutkittu. Kvist ym. tutkimuksen tuloksissa työntekijöiden työtyytyväisyys oli hyvä, kuten Puustisenkin tutkimuksessa. Tässä tutkimuksessa kyselyyn vastanneet sihteerit kokivat työhyvinvointia tukevinä tekijöinä samoja fyysisen ja psykososiaalisen työympäristön tekijöitä kuin kirjallisuuskatsauksessakin tuli esille. Tutkimustuloksissa painottui työtilan merkitys sekä sihteereiden kyselyssä että teemahaastatteluissa. Tämä johtuu todennäköisesti siitä, että kyselyn ja haastattelujen teon ajankohtana käytiin keskustelua uuden psykiatrisen sairaalan tilaratkaisuista. Tyks Psykiatrian kyselyyn vastanneista sihteereistä yli puolet oli kiinnostunut olemaan mukana omien työtilojen suunnittelussa monilla tavoin, tilojen sijoittelusta kalustamiseen. Jos sihteereiden työtilat toteutuvat tämän tutkimuksen tuloksena olevalla tavalla omana työtilana, olisi hyvä ottaa heidät mukaan tulevien tilojen suunnittelun eri vaiheisiin.

Uuden psykiatrisen sairaalan työtilojen suunnittelussa fyysisen työympäristön tekijöitä tulisi huomioida työtilojen tarkoituksenmukaisuus sihteerin tehtäviin. Tutkimustulosten perusteella näyttää siltä, että Tyks Psykiatrian sihteerien nykyiset työtilat eivät

fyysisten tekijöiden kannalta ole työhyvinvointia ja nykyisillä työtiloilla on työhyvinvoinnin kokemusta laskeva vaikutus. Nykyiset työtilat yli puolet vastanneista koki rauhattomiksi, jolla voi olla vaikutusta oman työhuoneen haluun uudessa sairaalassa. Työympäristönsä koki turvalliseksi alle puolet vastaajista, joka kertoo nykyisten työtilojen olevan osittain sopimattomia nykyisiin sihteereiden tehtäviin. Työskentelyvuosilla nykyisessä tehtävässä näyttää olevan merkitystä joihinkin työhyvinvointia tukeviin tekijöihin. Kaikissa työskentelyvuosiryhmissä työhyvinvointia tukevista tekijöistä eniten merkitystä tutkimustulosten perusteella on työtilalla, työn joustavuudella, työn mielekkyydellä, työnteon välineiden tarkoituksenmukaisuudella ja työvälineiden toimivuudella. Puustinen (2013) tutkielman mukaan fyysisellä työympäristöllä on merkitystä koko työhyvinvointiin. Muutos omista työhuoneista monitilatoimistoihin vaikuttaa työhyvinvoinnin kokemukseen. Tutkimustulosten mukaan kyselyyn vastaajat ovat painottaneet uusien työympäristöjen fyysisiä ominaisuuksia. Tämä saattaa johtua siitä, että uuden psykiatrisen sairaalan tiloja ollaan suunnittelemassa ja jo alusta saakka on kaikilla ammattiryhmillä toimistotilojen kohdalla puhuttu monitilatoimistoista.

Jatkotutkimuksena Tyks Psykiatrian sihteereille on hyvä tehdä uusi työhyvinvoinnin tutkimus, kun uuden psykiatrisen sairaalan tiloissa on toimittu ainakin vuosi. Työhyvinvointia tulee tutkia fyysisten ja psykososiaalisten työympäristöjen kannalta. Mielinkiintoista on selvittää, miten työhyvinvoinnin kokemus eroaa uudessa psykiatrisessa sairaalassa työskentelevien ja niiden sihteerien osalta, jotka eivät pääse muuttamaan uusiin tiloihin, vaan joiden työtilat ovat jatkossakin muissa Tyks Psykiatrian toimipisteissä. Samalla on mahdollisuus verrata Tyks Psykiatrian sihteereiden työhyvinvointia tämän tutkimuksen sihteereille suunnatun kyselyn tuloksiin.

## LÄHTEET

- Aalto, L. 2019. Käytettävyystekijöiden huomioiminen sairaala-, perusterveydenhuolto- ja vanhuspalvelurakennusten työtiloissa. Väitöskirja. Aalto Yliopisto. Viitattu 20.12.2019. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-60-8521-0>
- Anttonen, H. & Räsänen, T. 2009. Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Työterveyslaitos. Helsinki.
- Böckerman, P., Kangasniemi, M. & Kauhanen, A. 2017 Esimiehen tuki – olennainen osa työhyvinvointia. ETLA Muistio no. 57. Viitattu 8.1.2020. <http://pub.etla.fi/ETLA-Muistio-Brief-57.pdf>
- Eriksson, P. & Koistinen, K. 2014. Monenlainen tapaustutkimus. Kuluttajatutkimuskeskus julkaisuja 4:2015. Viitattu 30.12.2019. [https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/153032/Tutkimuksia%20ja%20selvityksi%C3%A4\\_11\\_2014\\_%20Monenlainen%20tapaustutkimus\\_Eriksson\\_Koistinen.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/153032/Tutkimuksia%20ja%20selvityksi%C3%A4_11_2014_%20Monenlainen%20tapaustutkimus_Eriksson_Koistinen.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Haapakangas, A. 2014. Monitilatoimisto asiantuntijaorganisaatiossa. Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim 2014;130(16) 1582-1583.
- Hietalahti, H. & Pusenius, R. 2012. Työntekijän omavastuu työhyvinvoinnin osatekijänä. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylän Yliopisto. Terveystieteenlaitos. Viitattu 8.1.2020. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-201302141219>
- Hinno, S. 2012 The professional practise enviroment. Hospital nurses`perspective in tree european countries. Kuopio: Itä-Suomen Yliopisto
- Kananen, J. 2013. Case-tutkimus opinnäytetyönä. Jyväskylä: Suomen Yliopistopaino Oy. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisu -sarja 143.
- Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Jyväskylä: Suomen Yliopistopaino Oy. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisu -sarja 202
- Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylä: Suomen Yliopistopaino. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisu -sarja 234
- Kangasniemi, M. & Utriainen, K. & Ahonen, S-M. & Pietilä, A-M. & Jääskeläinen, P. & Liikanen, E. 2013. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus: eteneminen tutkimuskysymyksestä jäsenettyyn tietoon. Hoitotiede 2013, 25 (4) 291-301.
- Kokkinen, L. 2013. Työntekijät julkisten sairaaloiden rakennemuutostarpeiden synnyttäjinä ja rakennemuutosten seurausten kokijoina. Väitöskirja. Tampereen Yliopisto. Sosiaalipolitiikan laitos. Viitattu: 10.1. 2020. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9016-3>
- Korsvold, L.A & Thomassen, O. J. 2018. Measures to improve nurses` working enviroment often target individuals. Sykeplein Forsikning 2018 13/71109. DOI: <https://doi.org/10.4220/sykepleinf.2018.71109>

Koroma, J. Hyrkkänen, U. & Rauramo, P. 2011. Mobiilityö. Työhyvinvointi liikkuvassa ja monipaikkaisessa tietotyössä. Työturvallisuuskeskus. Tampere: Tammerprint

Koroma, J & Ruohomäki V. 2011. Työtilojen suunnittelu mobiiliin ja monipaikkaisen työn tueksi. Työfysioterapeutti 1. 12-17.

Kuntatyönantajat 2019. Viitattu 18.1.2019. <https://kt.fi>

Kvist, T. & Mäntynen, R. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2013. Does finnish hospital staff job satisfaction vary across occupational groups? BMC Health Services Research 2013, 13:376. DOI: 10.1186/1472-6963-13-376

Lahtinen, M. 2012. Käyttäjälähtöinen ja osallistava suunnittelu työympäristön kehittämisessä. Työterveyslaitos. Viitattu 9.10.2018. [www.helsinki.fi/henkos/tyosuojelupaivat/.../Yliopistojen\\_tyosuojelupaiva\\_Lahtinen.ppt](http://www.helsinki.fi/henkos/tyosuojelupaivat/.../Yliopistojen_tyosuojelupaiva_Lahtinen.ppt)

Laine, P. 2014. Työhyvinvoinnin kehittäminen – mission impossible? Teoksessa: I. Ranta & E. Tilander (toim.) Hoitotyön vuosikirja 2014. Työhyvinvoinnin keinot. 9-27. Porvoo: Bookwell Oy.

Makkonen, P. 2018. Uusi psykiatrinen sairaala. Esitys sairaalasuunnittelun työpajapäivillä 20.9.2018

Makkonen, P. 2019. Uudisrakennuksen visio ja tavoitteet. Esitys seminaarissa: Uusi esityksellinen psykiatrinen sairaala 14.2.2019.

Manka, M-L. 2008. Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. Helsinki: Talentum.

Mertanen, V. 2015. Työturvallisuuden perusteet. Työterveyslaitos. Tampere: Suomen Yrityspaino Oy – Juvenes Print.

Mäntynen, R. & Miettinen, M. & Vehviläinen-Julkunen, K. & Kvist, T. 2015. Mitä potilaiden arvioinnit hoidon laadusta ja hoitohenkilökunnan arvioinnit työtyytyväisyydestä ja johtamisesta kertovat erikoissairaanhoidon erinomaisuudesta? Hoitotiede 2015 (17), 18–30.

Nevala, N. & Pehkonen, I. & Koskela, I. & Ruusuvuori, J. & Anttila H. 2014. Työolosuhteiden mukauttaminen vammaisilla henkilöillä: vaikuttavuus sekä estävät ja edistävät tekijät. Järjestelmällinen kirjallisuuskatsaus. Työpapereita 61/2014. Helsinki: Kela. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/135671/Tyopapereita61.pdf?sequence=1>

Otala, L. 2011. Älyllinen kunto. Tuottavuutta työhön. Helsinki: WSOYPro.

Puustinen, S. 2013. Vetovoimainen työ: hoitohenkilökunnan arviointeja työtyytyväisyyden ulottuvuuksista erikoissairaanhoidossa. Pro gradu -tutkielma. Itä-Suomen Yliopisto. Hoitotieteen laitos. Viitattu 15.11.2018. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:uef-20130250>

Pusenius, R., Hietalahti, H. & Välimaa, R. 2013. Työntekijän omavastuu työhyvinvoinnista tulevaisuudessa yhä tärkeämpää. Työterveyslääkäri 2013;31 (4) 61-64.

Pöyriä, P. 2012. Hyvinvoiva henkilöstö, menestyvä organisaatio. Teoksessa: P. Pöyriä. (toim.) Hyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Hakapaino.

Rakli ry. Viitattu: 17.10.2018. <http://www.rakli.fi/toimitilat/tyoymparistot.html>.

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Prima Oy. Edita.

Ruohomäki, V. & Lahtinen, M. & Sirola, P. 2017. Työympäristömuutos, monitilatoimiston toimivuus ja henkilöstön hyvinvointi. Työelämän tutkimus -Arbetslivsforskning 15 (2). 108-133.

Ruohomäki, V., Laitinen, M. & Reijula, K. 2015. Salutogenic and user-centred approach for workplace design. Intelligent Buildings International 7 (4) 184-197.

Ruohomäki, V., Laitinen, M., Sirola, P. & Latvala, J. 2017. Omista työhuoneista monitilatoimistoon – kuinka käy henkilöstön hyvinvoinnin? Sisäilmastoseminaari 2017. Työterveyslaitos. Viitattu 8.1.2020. [http://www.tyoelamantutkimus.fi/wp-content/uploads/2018/06/TT\\_2\\_2017\\_sisus.pdf](http://www.tyoelamantutkimus.fi/wp-content/uploads/2018/06/TT_2_2017_sisus.pdf). 107-133

Sanasto ja ontologiapalvelu Finto. 2018a. Viitattu 17.10.2018. <https://finto.fi/tsr/fi/page/p12920>

Sanasto ja ontologiapalvelu Finto. 2018b. Viitattu 18.10.2018. <https://finto.fi/tsr/fi/page/p13080>

SFS-EN ISO 9241-210. Ihmisen ja järjestelmän vuorovaikutuksen ergonomia (ISO 9241-210:2012). 2012. Suomen standardisoimisliitto SFS. Helsinki:SFS

Suonsivu, K. 2011. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. EU: Unipress.

Tarkkonen, J. 2012. Työhyvinvointi johtamistehtävänä. Periaatteet, rakenteet ja käytännöt. EU: UNIPress.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. Viitattu 15.1.2020. <http://tenk.fi>

Tepa-termipankki. 2018. Viitattu 17.10.2018. <http://www.tsk.fi/tepa/fi/haku/psykososiaalinen%20työympäristö>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi

Tuominen, E. & Launis, M. 2011. Tilat ja ihmisen käyttäytyminen. Teoksessa: M. Launis & J. Lehtelä. (toim.) Ergonomia. Työterveyslaitos. Tampere: Tammerprint.

Tsai, Y. 2011. Relationship between organizational culture, leadership behavior and job satisfaction. BMC Health Services Reserach 2011, 11:98. DOI: 10.1186/1472-6963-11-98

Turku Clinical research centre www-sivut 2019. Viitattu 20.2.2019. <http://www.turkucrc.fi>

Työelämän kehittämisstrategia 2020. Viitattu 19.1.2019. [http://www.tyoelama2020.fi/tietoa\\_hankkeesta/tyoelamastrategia](http://www.tyoelama2020.fi/tietoa_hankkeesta/tyoelamastrategia)

Työturvallisuuslaki 738/2002. Viitattu 19.12.2018. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Työterveyslaitos www-sivut. 2019. Viitattu 14.2.2020. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>

Vaskelainen, S. 2018. Psykiatrian toimialueen tilat. Hoitotyöntekijöiden näkökulma. Yamk-opinnäyte. Turun ammattikorkeakoulu. Viitattu 13.12.2019. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2018120820545>

Vastamäki Jaana. 2015. Kyselylomaketutkimus: tutkimusasetelma ja mittareiden valinta. 121-145. Teoksessa: R. Valli & J. Aaltola (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin. Metodien valinta ja aineistonkeruu: vinkkejä aloittelevalle tutkijalle. PS-kustannus. Juva: Bookwell Oy.

Vehko, T. & Hyppönen, H. & Ryhänen, M. & Tuukkanen, J. & Ketola, E. & Hepo-niemi, T. 2018. Tietojärjestelmät ja työhyvinvointi -terveydenhuollon ammattilaisten näkemyksiä. *Health and Welfare* 2018; 10 (1). 143–163.

Virtanen, P. & Sinokki, M. 2014, Hyvinvointia työstä. Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Helsinki: Tietosanoma.

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin www-sivut. 2018. Viitattu: 18.12.2018. <http://www.vssh.fi/>

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin www-sivut. 2019. Viitattu 17.1.2019. <http://www.vssh.fi/>

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin henkilöstön www-sivut. 2018. Viitattu 19.12.2018. [https:// santra.vssh.fi/](https://santra.vssh.fi/)

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin henkilöstön www-sivut. 2019. Viitattu 25.1.2019. [https:// santra.vssh.fi/](https://santra.vssh.fi/)

**Sähköpostisaatekirje Tyks Psykiatrian sihteereille**

Hyvä vastaanottaja,

Tämän kyselyn tarkoituksena on kartoittaa osaston -ja toimistosihteereiden ajatuksia nykyisestä työympäristöstään ja toiveita uuden psykiatrisen P-sairaalan työympäristöstä työhyvinvoinnin näkökulmasta.

Opiskelen Satakunnan ammattikorkeakoulussa Porissa ja toteutan tutkimuksen osana YAMK-opintojani. Opinnäytetyötäni ohjaa Satakunnan ammattikorkeakoulun puolesta lehtori Seija Olli sähköposti: seija.oli@samk.fi

Vastaamalla kyselyyn sinulla on mahdollisuus vaikuttaa omaan työympäristöösi uudessa psykiatrisessa sairaalassa.

Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja tulokset esitetään yhteenvetona. Yksittäisten vastaajien tuloksia ei raportoida erikseen.

Tuloksia tullaan käyttämään osasto -ja toimistosihteerien työympäristöjen suunnittelussa. Kyselyn tulokset raportoidaan P-sairaalan suunnittelun työryhmälle ja toimisto -ja sihteeripalveluiden työntekijöille.

Vastaa kyselyyn: [linkki kyselyyn](#)

Lisätietoja kyselystä: [mari.kaukomies@tyks.fi](mailto:mari.kaukomies@tyks.fi)

Ystävällisen terveisin,

Mari Kaukomies



## **Psykiatrian sihteereiden työympäristö ja työhyvinvointi e-kysely**

Vastaamalla kyselyyn sinulla on mahdollisuus vaikuttaa omaan työympäristöösi uudessa psykiatrisessa sairaalassa. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja tulokset esitetään yhteenvetona.

### Taustatiedot

1. Työtehtäväsi, valitse oikea vaihtoehto

osastonsihteerin tehtäviä

toimistosihteerin tehtäviä

2. Vastaajan ikä

alle 20 vuotias

21-30 vuotias

31-40 vuotias

41-50 vuotias

51-60 vuotias

yli 61 vuotias

3. Kuinka kauan olet työskennellyt nykyisessä tehtävässäsi, valitse oikea vaihtoehto  
(laske mukaan myös mahdollinen fuusiota edeltävä aika)

alle 1 vuotta

1-3 vuotta

4-6 vuotta

7-9 vuotta

10-15 vuotta

yli 15 vuotta

4. Mille vastuualueelle teet pääasiassa työtä, valitse oikea vaihtoehto

psykoosit

mieliala

neuropsykiatria

riippuvuudet  
vanhuspsykiatria  
lastenpsykiatria  
nuorisopsykiatria  
psykiatrian hallinto

### Nykyisen työympäristöön liittyvät kysymykset

5. Nykyinen työtilani on, valitse sopivin vaihtoehto

oma työhuone

jaettu työhuone, jossa 2-3 henkilöä

jaettu työhuone, jossa yli 3 henkilöä

avotoimisto (sermeillä erotettuja työpisteitä)

monitilatoimisto (erilaisia työtiloja erilaisiin tehtäviin, sijoittuminen työtilaan tehtävän mukaan)

6. Arvioi nykyistä työympäristösi valitsemalla mielestäsi sopivin vaihtoehto (1= täysin samaa mieltä, 2= jonkin samaa mieltä, 3= ei samaa, eikä eri mieltä 4= jonkin eri mieltä, 5= täysin eri mieltä)

Rauhallinen

Tiimityötä tukeva

Työtilassa on riittävästi tilaa

Monipuolinen

Turvallinen

Tarkoituksenmukainen

7. Arvioi seuraavia väittämiä valitsemalla sopivin vaihtoehto (1= täysin samaa mieltä, 2= jonkin samaa mieltä, 3= ei samaa, eikä eri mieltä 4= jonkin eri mieltä, 5= täysin eri mieltä)

Arvostan tekemääni työtä

Työtehtäväni ovat mielestäni sopivan vaativia

Työmääräni on sopiva

Minulla on mahdollisuus käyttää osaamistani laaja-alaisesti

Pärjään työssäni hyvin

Saan esimieheiltäni palautetta  
Koen esimieheni olevan oikeudenmukainen  
Esimies mahdollistaa ammattitaidon kehittymisen  
Työyksikköni osastonhoitaja tiedottaa työyksikköäni koskevista asioista  
Minulla on työni kannalta tarkoituksenmukaiset työvälineet käytössäni  
Koen työympäristöni olevan turvallinen  
Minulla on mahdollisuus tehdä itsenäisiä päätöksiä omaa työstäni koskien  
Työyksikössäni on hyvä yhteishenki  
Tiedonkulku on yksikössäni hyvää  
Huolehdin mielestäni omasta hyvinvoinnistani  
Koen olevani osaava työntekijä  
Kehitän itseäni ammatillisesti  
Pystyn hyvin yhdistämään työn ja yksityiselämän

8. Onko nykyinen työtilasi siinä yksikössä, jonne pääasiassa teet työtä? valitse oikea vaihtoehto  
kyllä/ ei

9. Kuuluuko työhösi asiakaspalvelua? valitse oikea vaihtoehto  
kyllä/ei

#### Uuteen työympäristöön liittyvät kysymykset

10. Minkälaisessa työtilassa haluaisit työskennellä uudessa sairaalassa? valitse oikea vaihtoehto  
oma työhuone  
jaettu työhuone, jossa 2-3 henkilöä  
jaettu työhuone, jossa yli 3 henkilöä  
avotoimisto (sermeillä erotettuja työpisteitä)  
monitilatoimisto (erilaisia työtiloja erilaisiin tehtäviin, sijoittuminen työtilaan tehtävän mukaan)

11. Kuinka tärkeäksi koet, että työtilasi sijaitsee samassa yksikössä jonne pääasiassa teet työtä? erittäin tärkeäksi

jonkin verran tärkeäksi

ei kovin tärkeäksi

en osaa sanoa

12. Arvioi mitkä työympäristön tekijät tukevat työhyvinvointiasi? (1= täysin samaa mieltä, 2= jonkin samaa mieltä, 3= ei samaa, eikä eri mieltä 4= jonkin eri mieltä, 5= täysin eri mieltä)

Työtila	Miksi?
---------	--------

Tarkoituksenmukaiset työnteon välineet	Miksi?
--	--------

Työyhteisö	Miksi?
------------	--------

Mielekäs työ	Miksi?
--------------	--------

Esimiestyö	Miksi?
------------	--------

Työn joustavuus	Miksi?
-----------------	--------

Työterveyshuollon toimivuus	Miksi?
-----------------------------	--------

Työ on sopivan vaativaa	Miksi?
-------------------------	--------

Voin itse vaikuttaa työpäiväni kulkuun	Miksi?
--	--------

Työvälineiden toimivuus	Miksi?
-------------------------	--------

Monipuoliset työtä tukevat digitaaliset ratkaisut	Miksi?
---	--------

Työympäristön turvallisuus	Miksi?
----------------------------	--------

13. Olisitko kiinnostunut osallistumaan työympäristösi suunnitteluun? valitse oikea vaihtoehto

kyllä/ei

14. Jos olisit kiinnostunut osallistumaan oman työympäristön suunnitteluun, niin missä muodossa ja miten? (avoin kysymys)

### **Haastattelupyyntö sähköpostilla**

Hyvä vastaanottaja,

Kuulut Osastonsihteereiden työnkuva ja sihteerityöpanoksen käyttö Tyks Psykiatrialla – ohjausryhmään. Haluaisin haastatella sinua opinnäytetyötäni varten, joka käsittelee Tyks Psykiatrian sihteereiden työympäristön suunnittelua ja työhyvinvointia. Opiskelen Terveystieteiden edistämisen sairaanhoitaja Yamk-tutkintoa Satakunnan ammattikorkeakoulussa. Tutkimukselle on TurkuCRC myöntänyt tutkimusluvan.

Haastattelun teemana on: Mitä tekijöitä tulisi ottaa huomioon työn sujuvuuden kannalta Tyks Psykiatrian sihteereiden uusien työympäristöjen suunnittelussa.

Haastattelu on yksilöhaastattelu ja kestää noin 30 min ja haastattelu voidaan toteuttaa työyksikössäsi.

Haastattelut ovat luottamuksellisia ja haastattelun tulokset esitetään yhteenvetona. Tutkimuksen tulokset raportoidaan yhteenvetona Psykiatrian sairaalasuunnittelun työryhmälle.

Vastaathan milloin olisi sinulle sopiva aika haastattelulle tai jos kieltäydyt haastattelusta.

Yt, Mari Kaukomies

## **Työhyvinvointia mittaavat fyysisen ja psykososiaalisen työympäristön tekijät**

### **Fyysisen työympäristön tekijät**

- Minulla on työni kannalta tarkoituksenmukaiset työvälineet käytössäni
- Koen työympäristöni olevan turvallinen

### **Psykososiaalisen työympäristön tekijät**

- Työn vaativuustekijät ja osallisuus päätöksentekoon
  - Työmääräni on sopiva
  - Minulla on mahdollisuus tehdä itsenäisiä päätöksiä omaa työtäni koskien
  - Pystyn hyvin yhdistämään työn ja yksityiselämän
- Tyytyväisyys työn motivaatiotekijöihin
  - Arvostan tekemääni työtä
  - Työtehtäväni ovat mielestäni sopivan vaativia
  - Minulla on mahdollisuus käyttää osaamistani laajasti
- Tyytyväisyys yhteisöllisyyteen
  - Työyksikössäni on hyvä yhteishenki
  - Tiedonkulku on työyksikössäni hyvää
- Esimiestyö
  - Saan esimieheltä palautetta
  - Koen esimieheni olevan oikeudenmukainen
  - Esimies mahdollistaa ammattitaidon kehittymisen
  - Työyksikköni osastonhoitaja tiedottaa työyksikköäni koskevista asioista
- Henkilökohtainen työhyvinvointi
  - Pärjään työssäni hyvin
  - Huolehdin mielestäni omasta hyvinvoinnistani
  - Koen olevani osaava työntekijä
  - Kehitän itseäni ammatillisesti

## Teemahaastattelun runko

### Organisaation taustatiedot

Organisaation nimi: Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri

Toimialue: T9 Psykiatrian toimialue

### Teemahaastattelun toteutus

Haastattelija: Mari Kaukomies

Ajankohta: \_\_\_\_\_

Kesto: \_\_\_\_\_

Haastateltavien määrä: \_\_\_\_\_

Tutkimuksen tavoitteet esitelty ( )

Tutkimuslupa saatu tutkittavalta ( )

Tutkimuseettiset kysymykset huomioitu ( )

### Teemat:

#### Työtilat

- Mitä tekijöitä tulisi ottaa huomioon osasto -ja toimistosihteereiden työympäristöjen suunnittelussa?

työtilojen kannalta

työvälineiden kannalta

työn sujuvuuden kannalta

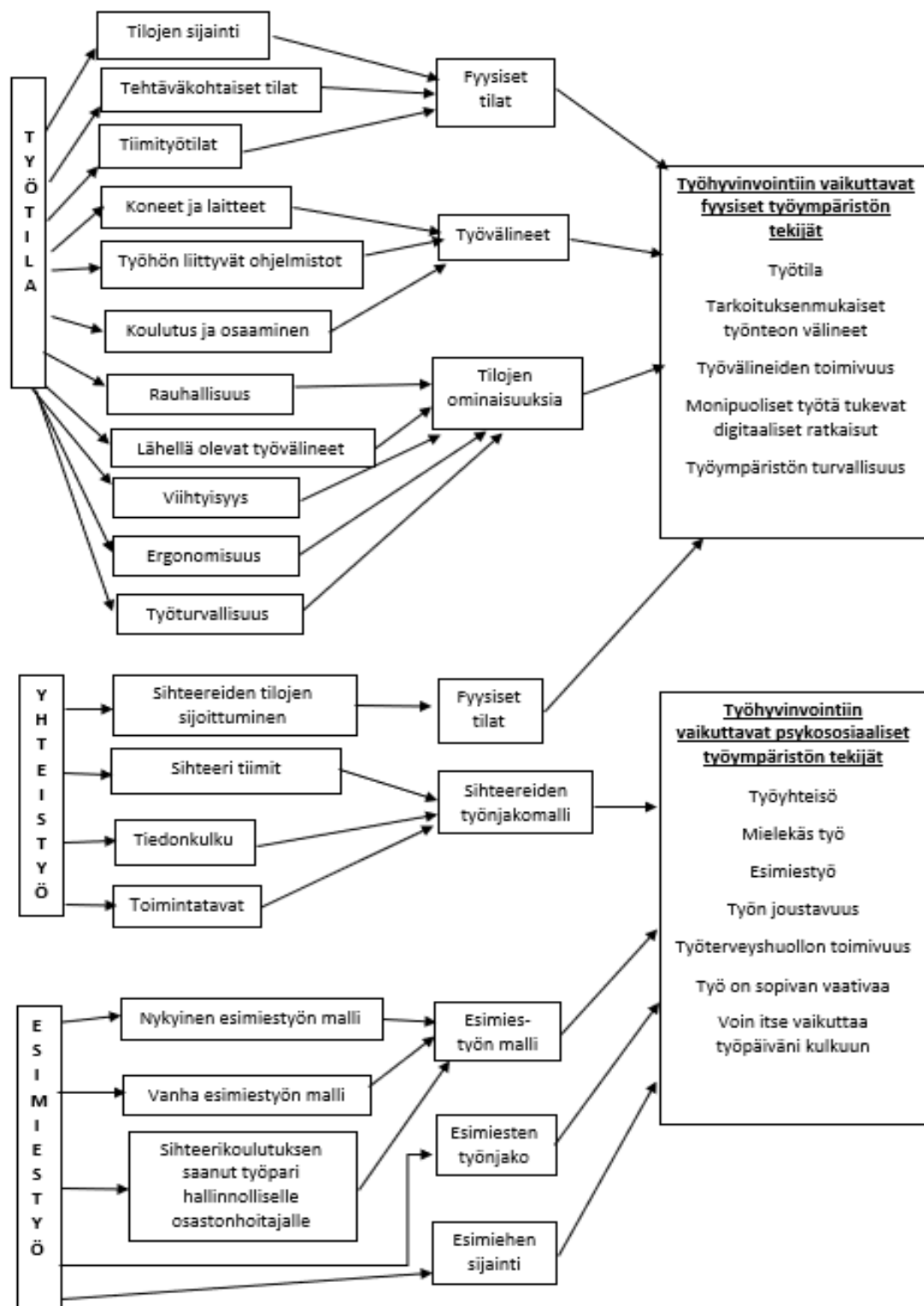
#### Yhteistyö

- Millä työympäristöön liittyvillä tekijöillä voidaan mielestäsi parantaa vastuualueiden sisäistä yhteistyötä sihteerien työn kannalta  
vastuualueiden välistä yhteistyötä sihteerien työn kannalta  
sihteerien välistä yhteistyötä

#### Esimiestyö

- Mitä tekijöitä tulee ottaa huomioon esimiestyön näkökulmasta.

**Teemahaastattelun teemat, alaluokat ja pääluokat sekä niiden yhdistyminen työhyvinvoinnin fyysisiin ja psykososiaalisiin tekijöihin**





Taulukko 7. Kirjallisuuskatsaukseen mukaan otetut tutkimukset

<b>Tekijät, vuosi, maa</b>	<b>Tutkimuksen tarkoitus</b>	<b>Kohderyhmä</b>	<b>Käytetyt mittarit / aineiston ke-ruu</b>	<b>Keskeiset tulokset</b>
Puustinen, 2013 Suomi	Millainen on hoitohenkilöstön arvioima työtyytyväisyys erikoissairaanhoidossa sekä miten taustamuuttajat ja arvioitu toiminnan laatu selittävät hoitohenkilöstön työtyytyväisyyttä.	Hoitotyöntekijät N=2641	Kvantitatiivinen tutkimus. KUHJSS -mittaria.	Hoitohenkilöstön tyytyväisyys oli korkeinta työn motivaatiotekijöihin sekä henkilökohtaiseen työhyvinvointiin. Tyytyväisyys hoitotyön johtamiseen sekä yhteisöllisyyteen arvioitiin myös keskimääräistä tasoa korkeammaksi. Hoitohenkilöstö arvioi työtyytyväisyytensä heikoimmaksi osallisuuteen päätöksentekoon, fyysiseen työympäristöön sekä työn vaativuustekijöihin. Arvioidun toiminnan laadun lisääntyminen työyksikössä lisäsi työtyytyväisyyttä kaikkien työtyytyväisyyden osa-alueiden sekä kokonaistyötyytyväisyyden osalta.
Korsvorl & Thomasen. 2018 Norja.	Sairaanhoitajien kokemukset psykososiaalisesta työympäristöstä	Kolmen yliopistosairaalan sairaanhoitajat	Kvalitatiivinen tutkimus, fokusryhmähaastattelu, kolme haastatteluryhmää. Hermeneuttinen merkitysanalyysi	Työympäristöön liittyviä haasteita ei käsitellä organisaatiohaasteina vaan työntekijöihin liittyvinä terveyden, turvallisuuden ja ympäristön kysymykinä. Työympäristöön ja työhön liittyvien tapahtumaraporttien tekeminen koettiin turhaksi, koska ne käsiteltiin vain yksilön näkökulmasta ei koko työyhteisön.
Kvist, Mäntynen, Vehviläinen-	Arvioida kaikkien yliopistosairaalassa työskente-	Sairaalatyöntekijät n=1424. Hoitohenki-	Kvantitatiivinen tutkimus KUHJSS-mittari	Työntekijöiden työtyytyväisyys kaikissa henkilöstöryhmissä oli hyvä, mutta hoitohenkilöstöllä huonoin

Julkenen, 2013 Suomi	levien henkilöstöryhmien työtyytyväisyyttä ja tunnistaa työtyytyväisyyteen liittyvät erot eri henkilöstöryhmillä.	löstö, lääkärit, tutkimushenkilöstö, huoltohenkilöstö ja toimisto -ja hallinto-henkilöstö		ja lääkäreillä paras. Työn motivoivat tekijät ja työhyvinvointi olivat erinomaisia. Työn vaatimukset ja osallistuminen päätöksentekoon olivat tyytymättömyyden aiheita. Henkilöstö, joka arvioi työn laadun omassa yksikössään korkealle oli myös työtyytyväisintä. Työntekijöiden osallistumisen mahdollisuuksia olisi kehitettävä ja ylläpidettävä työyksiköissä. Kaikkien sairaalan työntekijöiden tulisi tuntee olevansa tärkeitä sairaalassa. Työtyytyväisyyttä tulisi arvioida jatkuvasti ja reagoida tuloksiin nopeasti.
Vehko, Hyppönen, Ryhänen, Tuukkanen, Ketola, Heponiemi, 2016 Suomi.	Tutkimuksen tarkoituksena oli saada tietoa niistä työntekijöiden työhön ja työhyvinvointiin liittyvistä tekijöistä, jotka liittyvät käytettävään tietojärjestelmiin.	Kaksi kumppanuusorganisaatiota, jotka olivat mukana "Mitä tietojärjestelmät palvelevat terveydenhuollon ammatillaisen työtä? Vaikutukset työhön ja työhyvinvointiin" -hanke.	Kvalitatiivinen tutkimus. Fokusryhmähaastattelu	Suurimmat tietojärjestelmiin kohdistuvat kuormitustekijät liittyvät käyttökatoihin, keskeytyksiin ja tiedon saatavuuteen. Työhyvinvoinnin kannalta tulisi poistaa tunnettuja kuormitustekijöitä.
Hinno, 2012 Suomi	Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata hoitotyön toimintaympäristöä Viron, Suomen ja Hollannin sairaaloissa sairaanhoitajien näkökulmasta. Lisäksi tutkimuksessa selvitettiin hoitotyön toimintaympäristön ja hoitotyön	Sairaalossa työskenteleviltä sairaanhoitajilta kolmessa Euroopan maassa: Suomessa (n=535), Hollannissa (n=334) ja Virossa (n=478).	Kvantitatiivinen poikkileikkaustutkimus. Suomen ja Hollannin aineisto kerättiin Suomessa kehitetyllä sairaanhoitajien työolobarometri mittarilla. Mittarin yksi osa-alue on magneettisairaalatutkimuksissa käytetty Nursing Work Index Revised (NWI-R) – mittaristo. Virossa aineisto	Sairaanhoitajat arvioivat johdon tuen tärkeäksi toimintaympäristön piirteeksi kaikissa kolmessa maassa. Lisäksi tiimityö, riittävät resurssit ja laadunvarmistus olivat merkittäviä toimintaympäristön tekijöitä. Suomalaiset sairaanhoitajat arvioivat toimintaympäristöään hollantilaisia ja virolaisia sairaanhoitajia kriittisemmin. Henkilöstövoimavarojen riittävyys ja johdon tuki korreloivat positiivisesti hoitajien arvioimaan hoidon laatuun ja työhön liittyviin positiivisiin tekijöihin.

	henkilöstön (potilas/sairaanhoitaja) ja potilastulosten välisiä yhteyksiä sekä arvioitiin henkilöstömitoituksen vaikutuksia potilastuloksiin Hollannissa ja Suomessa.		kerättiin käyttämällä NWI-R mittaristoa, jossa kysyttiin lisäksi vastaajan taustatietoja.	visiin tunteisiin. Sairaanhoitajien arviot riittämättömästä henkilöstömitoituksesta olivat yhteydessä heidän ajatuksiinsa vaihtaa ammattiuraa (työyksikköä, organisaatiota tai ammattia). Myös sairaanhoitajien saama johdon tuki selitti vaihtoaikkeitä. Tulokset osoittivat, että potilasmäärä sairaanhoitajaa kohden korreloi suoraan potilaille sattuneiden haittatapah- tumien kanssa Hollannissa ja Suomessa.
Mäntynen, Miettinen, Vehviläinen-Julkunen, Kvist 2015 Suomi	Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata hoidon laatua potilaiden kuvaamana ja työtyytyväisyyttä hoitohenkilökunnan arvioimana sekä hoitotyön johdon erinomaisuutta ja taustatekijöiden yhteyttä niihin.	Työtyytyväisyyskysely n=6303 hoitotyöntekijät, potilas- kysely n = 7188, Johtamiskysely n = 5692	Kvantitatiivinen tutkimus, KUHJSS-mittari. Ihmisläheinen hoito -mittari (RILH), Transformational Leadership Scale -mittarilla (TLS)Työtyytyväisyysaineisto kerättiin hoitohenkilökunnalta At Safe-hankkeen aikana kehitetyn Kuopio University Hospital Job Satisfaction -mittarilla (KUHJSS). Hoitohenkilökunta arvioi johtamista samassa hankkeessa kehitetyllä Transformational Leadership Scale-mittarilla. Tutkimusaineisto kerättiin yhdestä yliopistosairaala- ja kolmesta keskussairaala- At safe -hankkeen pitkittäistutkimuksen seuranta- tutkimus.	Työtyytyväisyystutkimuksen mukaan arvio toiminnan laadusta oli yhteydessä korkeaan työtyytyväisyyteen ja johtamiseen. Työaikamuoto, ikä ja työkokemus nykyisessä yksikössä olivat yhteydessä korkeampaan työtyytyväisyyteen. Johtamiseen liittyvässä tutkimuksessa kehittymisen tukeminen ja eettinen johtaminen toteutuivat parhaiten. Työtyytyväisyyden ja johtamisen erinomaisuuden välillä ei tutkimuksen mukaan ollut yhteyttä, vaan työtyytyväisyyden korkeimmaksi arvioineet eivät arvioineet johtamista erinomaiseksi. Hoidon laadulla ja johtamisen erinomaisuudella oli yhteyttä. Kun hoidon laatu koettiin hyväksi, koettiin johtaminenkin erinomaiseksi. Ikä, sairaala, työaikamuoto, työkokemus nykyisessä työyksikössä olivat yhteydessä erinomaisiin arviointeihin työtyytyväisyydestä, mutta niillä ei todettu olevan yhteyttä johtamisen erinomaisiin arviointeihin. Arvio toiminnan laadusta oli yhteydessä erinomaisiin arviointeihin sekä johtamisesta että työtyytyväisyydestä.

Tsai, 2011 Taiwan	Tutkia organisaatiokulttuurin, johtamisen ja työntekijöiden työtyytyväisyyden suhdetta	Sairaanhoitajat n=300	Kvantitatiivinen, poikkileikkaus-tutkimus	Organisaatiokulttuuri vaikuttaa positiivisesti työntekijöiden työhyvinvointiin. Organisaatiokulttuurin tekijät edistävät työntekijöitä saavuttamaan asetetut tavoitteet ja työtyytyväisyys on korkea.
----------------------	--	--------------------------	---	---